

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

PRATIQUES D'INTÉGRATION ET DE RAPPORT AU TRAVAIL
ET À L'EMPLOI DES JEUNES D'ORIGINE HAÏTIENNE

MÉMOIRE
PRÉSENTÉ
COMME EXIGENCE PARTIELLE
DE LA MAÎTRISE EN SOCIOLOGIE

PAR CHRISTIAN VILNEY

MAI 2012

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de ce mémoire se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.01-2006). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

REMERCIEMENTS

Je remercie ma directrice de mémoire, Madame Marie Nathalie LeBlanc, professeure du département de sociologie de la Faculté des sciences humaines de l'UQÀM, et Monsieur Jean-Claude Icart, mon co-directeur, pour l'encadrement qu'ils m'ont apporté dans la réalisation de ce travail. Je suis profondément reconnaissant qu'ils aient utilisé leur patience, leur savoir-faire et leur expérience afin de m'aider à accomplir cette tâche. Je remercie aussi Monsieur Roger Petit Frère, cofondateur du regroupement des intervenants et intervenantes d'origine haïtienne de Montréal-Nord, qui m'a aidé à trouver les contacts sur le terrain. Ensuite, j'adresse mes remerciements aux responsables de plusieurs organismes de Montréal-Nord, de Saint-Michel et de Villeray qui m'ont accueilli à leur bureau et m'ont permis de rencontrer pour des entrevues leurs intervenants et les jeunes qui reçoivent leurs services. Enfin, je remercie Danielle Destinoble, Christelle et Oliver Vilney pour leur support.

TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ	VI
LISTE DES ABRÉVIATIONS.....	VII
INTRODUCTION	1
CHAPITRE I	
PROBLÉMATIQUE ET REVUE DE LITTÉRATURE	5
1.1 Constats quant aux difficultés rencontrées par les communautés noires au Canada et au Québec.....	5
1.1.1 Les difficultés des communautés noires	6
1.1.2 Importance de la communauté haïtienne parmi les communautés noires	10
1.1.3 Difficultés rencontrées par les personnes d'origine haïtienne	11
1.2 Questions de discrimination.....	15
1.2.1 Discrimination réelle ou appréhendée.....	16
1.3 La question des PAÉE	21
1.4 Orientation de la problématique de recherche	28
1.5 Hypothèses et questions de recherche.....	29
CHAPITRE II	
CONTEXTE DE RECHERCHE ET MÉTHODOLOGIE.....	31
2.1 Contexte de recherche.....	31
2.2 Cadre méthodologique.....	33
2.2.1 Le choix de la méthodologie.....	33
2.2.2 Méthode et procédure de recherche	35

2.2.3 Déontologie.....	40
2.2.4 Traitement des données.....	41
CHAPITRE III	
PRÉSENTATION DES RÉSULTATS DES DONNÉES DES ENTREVUES INDIVIDUELLES ET DE GROUPES.....	
3.1 Présentation des résultats des données des entrevues individuelles.....	44
3.1.1 Présentation des résultats des données des entrevues individuelles des intervenants.....	45
3.1.2 Présentation des résultats des données des entrevues individuelles des jeunes.....	54
3.2 Présentation des résultats des données des entrevues de groupe.....	61
3.2.1 Dynamique de groupe.....	61
3.2.2 Présentation des résultats des données de l'entrevue de groupe des intervenants.....	65
3.2.3. L'adoption de mesures pour une meilleure mise en œuvre des PAÉE.....	80
3.2.4 Présentation des résultats des données de l'entrevue de groupe des jeunes.....	83
CHAPITRE IV	
L'ANALYSE DES DONNÉES.....	94
4. 1 L'analyse simple des données.....	94
4.1.1 L'analyse des données des entrevues individuelles avec les intervenants.....	95
4.1.2 L'analyse des données des entrevues individuelles avec les jeunes.....	99
4.1.3 L'analyse des données de l'entrevue de groupe des intervenants.....	102
4.1.4 L'analyse des données de l'entrevue de groupe des jeunes.....	105
4. 2 Synthèse et analyses croisées.....	108
4.2.1 Synthèse ou analyse croisée des données des entrevues des intervenants (individuelles et de groupe).....	109

4.2.2 Synthèse ou analyse croisée des données des entrevues des jeunes (individuelles et de groupe).	112
---	-----

4.2.3 Synthèse ou comparaison entre les données des entrevues des intervenants et celles des jeunes [entretiens des intervenants (4.2.1) et des jeunes (4.2.2)].....	115
---	-----

CHAPITRE V

PERCEPTION DES PRATIQUES D'INTÉGRATION, DU RAPPORT AU TRAVAIL ET L'EMPLOI DES JEUNES D'ORIGINE HAÏTIENNE, VÉRIFICATION DES HYPOTHÈSES ET RÉPONSES À LA QUESTION DE RECHERCHE.....	120
--	-----

5.1 Perception des pratiques d'intégration et perception du rapport au marché du travail et à l'emploi des jeunes d'origine haïtienne.	120
--	-----

5.1.1 Perception des politiques de l'emploi ou perception des PAÉE.	120
--	-----

5.1.2 Perception des pratiques d'intégration et rapport au travail des minorités visibles.	122
--	-----

5.1.3 Perception des PAÉE par rapport à l'accès difficile du marché du travail.	125
--	-----

5.1.4 Non-application de PAÉE, ses conséquences et propositions.....	126
--	-----

5.2 Vérification des hypothèses et réponse à la question de recherche.....	128
--	-----

CONCLUSION.....	132
-----------------	-----

BIBLIOGRAPHIE	135
---------------------	-----

RÉSUMÉ

Les problèmes d'accès à l'emploi de certains groupes comme les femmes, les minorités visibles et les autochtones, ont été à la base de la création des programmes d'accès à l'égalité en emploi. Au plan fédéral, nous pouvons citer en exemple l'adoption de la loi sur l'équité en matière d'emploi en 1986. Au plan provincial, les programmes d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) ont été insérés dans la Charte québécoise en 1985 dans le but de permettre aux groupes victimes de discrimination d'atteindre l'équité en emploi. Toutefois, la fonction publique provinciale est exempte de l'application des PAÉE (loi 143). De plus, sa portée a été étendue à des groupes qui ne sont pas notoirement des groupes victimes de discrimination (par exemple les Allemands, les Suédois et les Polonais). Concernant le secteur privé, même si le gouvernement récompense ceux qui appliquent les PAÉE par une certification, après quinze ans, seulement deux entreprises ont eu cet honneur. Nous nous intéressons dans ce mémoire à la perception des jeunes d'origine haïtienne des politiques et des pratiques d'intégration à l'emploi du marché du travail québécois. Le taux de chômage important parmi les jeunes d'origine haïtienne nous pousse à nous interroger sur la différence de traitement dans l'accès à l'emploi « et DANS l'application deS PAÉE ». Nos 24 entretiens individuels menés auprès de jeunes et des intervenants ainsi que nos deux entretiens de groupe nous ont permis de répondre aux questions suivantes : comment les jeunes d'origine haïtienne perçoivent-ils les programmes d'accès à l'égalité en matière d'emploi (PAÉE)? Selon eux, l'accès difficile au marché de l'emploi est-il dû à l'application des PAÉE ou dépend-il des pratiques d'embauche discriminatoire des employeurs? Quel effet cela a-t-il sur leur attitude? Ce questionnement est légitime dans la mesure où des perceptions peuvent résulter non seulement des politiques, mais aussi de l'application de celles-ci. Les résultats de cette étude démontrent que les jeunes d'origine haïtienne pour la plupart sont persuadés que les pratiques d'embauche sont discriminatoires et déloyales et que les PAÉE ne sont pas respectés par les employeurs.

LISTE DES ABRÉVIATIONS

CLE : Centre local d'emploi.

ISQ : Institut de statistique du Québec

ONU : Organisation des Nations unies

PAÉE : Programmes d'accès à l'égalité en emploi

PCF : Programme de contrats fédéraux

PLEME : Programme légiféré d'équité en matière d'emploi

PRIIME : Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi

INTRODUCTION

Le 9 août 2008, lorsque des émeutes éclataient à Montréal-Nord et que plusieurs communautés ethniques se sont levées contre la brutalité policière et le profilage racial, les projecteurs ont immédiatement été braqués sur la communauté haïtienne de Montréal et le débat a repris sur les gangs de rue, le chômage, les pratiques sociales d'intégration, la discrimination, l'emploi, la pauvreté et le profilage racial. Dans la foulée des déclarations, un travailleur de rue d'origine haïtienne avait associé les difficultés de la communauté haïtienne aux « barrières d'intégration de la société d'accueil » et il avait déclaré notamment qu'« il n'y a pas d'emplois pour nous, et le jeune qui voit ses parents finir comme moins que rien a tendance à verser dans le gangstérisme » (Goudou, J. N., 2007, <http://www.ledevoir.com/societe/actualites-en-societe/135032/les-gangs-de-rue-un-echec-pour-les-haitiens>). Les personnes d'origine haïtienne expérimentent « un taux de chômage plus élevé » (Sansfaçon, J.-R. 2007, p. A6). Pourtant, la perception de la société québécoise était bonne envers la communauté haïtienne et la situation économique de cette dernière était meilleure lorsqu'elle était constituée uniquement des personnes de la première vague d'immigration.

Les études consacrées à l'immigration des personnes d'origine haïtienne au Québec présentent généralement deux grands groupes d'immigration haïtienne ou deux grandes vagues d'immigrants haïtiens. Ainsi, Labelle, Salée et Frenette déclarent que « Beaucoup de chercheurs distinguent deux grandes vagues d'immigration haïtienne au Canada, différentes tant par leurs caractéristiques sociales que par leurs motifs de départ. » (Labelle, M. et al. 2001, p. 20). La première couvre la période allant de la fin des années 1950 et se termine au début des années 1970. Celle-ci est caractérisée par l'entrée au Québec de gens instruits qui n'avaient pas l'intention de s'y installer définitivement et qui se sont dirigés dans le domaine de la santé et de l'enseignement. Selon Labelle, Salée et Frenette, cette « première vague, très scolarisée, qui va de la fin des années cinquante jusqu'au début des années

soixante-dix, est constituée de professionnels, notamment dans le domaine de la santé et de l'éducation, et d'étudiants. »; ils avaient immigré pour des raisons « politiques » (Labelle, M. et al. 2001, p. 20). La perception de la société québécoise de ce premier groupe de personnes d'origine haïtienne était favorable. Qu'il s'agisse d'individus ou de groupes, quand la perception est bonne, les rapports sont plus désirés et les alliances sont plus faciles à faire. Puisque ces individus d'origine haïtienne étaient considérés « plus cultivés » et qu'ils parlaient « mieux le français que les Québécois », ils ont connu « des conditions d'intégration favorables » et ils étaient « relativement bien intégrés à la société québécoise » (Icart, L. 2006. p. 49). Quand un groupe considère un autre de la sorte, c'est normal qu'il ait envie d'avoir sur tous les plans de bonnes relations avec lui. C'était, par conséquent, peu probable à cette époque d'entendre parler de problèmes d'intégration des personnes d'origine haïtienne. Car la bonne perception a constitué un facteur facilitateur de leur intégration.

Pourtant, la perception de la société québécoise des personnes d'origine haïtienne allait changer avec l'arrivée de la deuxième vague. Deux choses allaient jouer à créer cette nouvelle perception : la condition économique et l'instruction. Si la première vague était instruite et provenait généralement de la bourgeoisie haïtienne, « la deuxième vague d'immigration haïtienne, à partir des années soixante-dix, est composée en majeure partie de travailleurs et d'ouvriers moins qualifiés [...] moins scolarisés que les précédents. » (Labelle, M. et al. 2001, pp. 22-23). L'entrée en scène en sol québécois de ce groupe composé de paysans, dont certains parlaient seulement le créole, des ouvriers moins qualifiés et des gens moins scolarisés, a mis la société québécoise en face d'une autre réalité de la communauté des personnes d'origine haïtienne qui allait changer profondément sa perception. Depuis lors, cette perception n'a pas cessé de se dégrader et la communauté haïtienne « est aujourd'hui perçue de façon plus négative » (Icart, L. 2006. p. 56). On comprend bien que les répercussions allaient se retrouver à tous les niveaux et, notamment, dans les relations économiques, incluant des difficultés pour les jeunes d'origine haïtienne de rentrer sur le marché de l'emploi, du chômage et les stéréotypes de toutes sortes.

Dans ce mémoire sur les pratiques d'intégration et le rapport au travail des jeunes d'origine haïtienne, nous nous intéressons à la perception de l'autre côté, c'est-à-dire celle des jeunes d'origine haïtienne des politiques et des pratiques d'intégration à l'emploi sur le marché du travail québécois. Nous étudions les raisons qui, selon eux, seraient responsables de leur difficulté à accéder à l'emploi. Notre préoccupation consiste à essayer de comprendre leur rapport au marché du travail au Québec, leur perception des pratiques d'embauche des employeurs et celle des politiques et des programmes d'accès à l'égalité en emploi. Il est aussi question des effets de leur perception des pratiques d'embauche sur leur attitude.

Au premier chapitre, nous présentons la problématique et la revue de la littérature. Nous faisons le constat des difficultés rencontrées par les communautés noires au Canada et au Québec et nous décrivons l'importance de la communauté haïtienne parmi les communautés noires. Nous examinons ensuite certaines difficultés rencontrées par les personnes faisant partie de la communauté haïtienne. Sous ce rapport, nous introduisons la question de la discrimination de même que les mesures prises pour y faire face au niveau de l'emploi, à savoir les programmes d'accès à l'égalité en matière d'emploi (PAÉE). Enfin, nous expliquons notre problématique de recherche, notre question de recherche et nos hypothèses.

À travers le chapitre deux, nous abordons le contexte de notre recherche et la méthodologie. Pour permettre de comprendre notre contexte de recherche, nous présentons le portrait sociodémographique de la communauté haïtienne au Québec. Ensuite, nous abordons notre cadre méthodologique; nous donnons les raisons pour lesquelles nous avons choisi la méthodologie qualitative. Nous expliquons ensuite les méthodes et procédures de recherche, c'est-à-dire la manière dont les entretiens se sont déroulés, les procédures d'échantillonnage et notre mode de recrutement. Enfin, nous faisons connaître la déontologie suivie et la manière dont nous traiterons nos données.

Le chapitre trois est consacré d'abord à la présentation des résultats des données recueillies aux entrevues individuelles, puis de celles obtenues aux entrevues de groupe. Dans chaque cas, nous abordons la perception des programmes d'accès à

l'égalité, la perception de l'accès à l'emploi des jeunes d'origine haïtienne par rapport à l'établissement des programmes d'accès à l'égalité dans le domaine de l'emploi, l'accès difficile des jeunes d'origine haïtienne du marché de l'emploi comme conséquences des PAÉE ou résultats des pratiques d'embauche des employeurs et les conséquences de l'intégration difficile du marché de l'emploi sur l'attitude des jeunes d'origine haïtienne.

Le chapitre quatre est la partie du travail dans laquelle se déroule notre analyse des données. Au début du chapitre, nous effectuons l'analyse sur les entrevues individuelles et de groupes qui ont été réalisées auprès des jeunes et des intervenants. À la fin, nous procédons à la synthèse et l'analyse croisée des données.

Enfin, au chapitre cinq, nous examinons la perception qu'ont les intervenants et les jeunes des politiques de l'emploi ou des PAÉE, leur perception des pratiques d'intégration ainsi que le rapport au travail des minorités visibles et la perception des PAÉE par rapport à l'accès difficile du marché du travail. Ensuite, nous traitons la question de la non-application des PAÉE ainsi que ses conséquences. Nous examinons aussi à ce stade les propositions des jeunes et des intervenants. Nous terminons le chapitre cinq par la vérification des hypothèses et les réponses trouvées à notre question de recherche.

CHAPITRE I

PROBLÉMATIQUE ET REVUE DE LITTÉRATURE

Nous présentons dans ce chapitre la revue de littérature et la problématique qui mettent en lumière les enjeux auxquels les jeunes d'origine haïtienne font face. De ce fait, nous faisons le constat des difficultés rencontrées par les communautés noires au Canada et au Québec qui démontre que bien que la communauté haïtienne soit plus visible parmi les communautés noires au Québec à cause de son importance numérique et de sa langue, elle fait face aux mêmes obstacles que celles-ci. La discrimination est un facteur important à considérer quand on cherche les causes des difficultés auxquelles ces communautés sont confrontées. Même si les programmes d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) ont été créés pour résoudre ce problème, une comparaison entre ce que proposent les programmes et les pratiques d'intégration à l'emploi en vigueur dans la société québécoise suscite tout un questionnement sur la perception des jeunes d'origine haïtienne qui débouche sur notre question de recherche.

1.1 Constats quant aux difficultés rencontrées par les communautés noires au Canada et au Québec

Le constat est que les communautés noires et la communauté haïtienne, qui est la plus importante parmi celles-ci, rencontrent les mêmes difficultés. Nous prenons en considération les difficultés des communautés noires, l'importance de la communauté haïtienne parmi les communautés noires et les difficultés rencontrées par les personnes d'origine haïtienne.

1.1.1 Les difficultés des communautés noires

Quand nous parlons de difficultés, il est clair que nous faisons allusion aux obstacles, aux problèmes et aux résistances rencontrés par les personnes qui font partie de ce groupe le plus souvent à cause de leur caractère physique de personne « noire ». Bien que leurs difficultés soient nombreuses, nous abordons dans ce chapitre seulement quelques domaines très manifestes : les difficultés économiques, notamment les problèmes de chômage et de pauvreté, l'application de la justice à leur égard et les difficultés des jeunes concernant leur éducation. D'un autre côté, il est difficile d'estimer la communauté noire au Québec à cause de la « définition floue de l'identité noire retenue par Statistique Canada » (Pierre, M. 2002, p. 4). Donc, l'estimation varie selon que l'auteur tient compte de la définition floue de Statistique Canada ou de sa propre définition de personne « noire ». Toutefois, les problèmes rencontrés par les personnes associées aux communautés noires sont semblables à plusieurs égards.

Pour ce qui est du chômage et de la pauvreté, les personnes des communautés « noires » sont parmi celles aux plus bas revenus et parmi les plus pauvres de la société québécoise, « Comment, alors, ne pas s'inquiéter lorsque les données du dernier recensement de 2001 nous indiquent que la société devient de plus en plus polarisée [...] que cette pauvreté a de plus en plus une couleur! » (Pierre, M. 2005, p. 13). Partout au pays, le chômage chez les personnes des communautés noires constitue un fléau puisque le taux à travers ce groupe est toujours plus élevé que la population en général. Une étude réalisée sur le portrait démographique des communautés noires au Québec démontre que :

À Montréal comme dans le reste du Canada, le taux de chômage chez les Noirs est nettement plus élevé que pour le reste de la population. En 1996, le taux de chômage des Montréalais issus des communautés noires était deux fois et demie supérieur à celui de l'ensemble de la population montréalaise [...] De façon générale, le taux de chômage pour l'ensemble des Montréalais est moins élevé pour la tranche d'âge 25-44 ans. Cependant, celui des Noirs de la même cohorte demeure 2,7 fois plus élevé à celui des non-Noirs, soit 27,4 % contre 10,2 %. (Pierre, M. 2002, p. 7)

Avec un taux de chômage deux fois et demi supérieur au reste de la population à Montréal, le cas de ces communautés noires est préoccupant. Lorsque le taux de chômage est aussi élevé chez un groupe d'une population, il est impossible que celui-ci passe inaperçu. Cela ne fait aucun doute que ce groupe est devenu visible par sa condition économique. L'autre aspect qui rend la condition des communautés noires encore plus critique au Québec, c'est sa situation économique particulière dans cette province par rapport au reste du Canada. C'est dans cette province qu'elles ont le plus haut taux de faibles revenus au Canada :

Parmi les minorités racisées, le taux de faible revenu le plus élevé se retrouve au Québec, suivi de la Nouvelle-Écosse et de la Colombie-Britannique. Pour ce qui est de la population noire, le Québec mène avec 40,9 % des faibles revenus – 10 points au-dessus de la moyenne nationale – suivi de la Nouvelle-Écosse avec 33,4 % et de l'Ontario à 29,5 %. (Labelle, M. et al. 2007, p. 30).

Dès lors, si « une intégration économique réussie est le facteur principal du développement des personnes et des communautés » (Québec, 2006, p. 50), les personnes des communautés noires sont loin d'atteindre ce facteur primordial de développement. Elles vivent en marge de la société et sont incapables de subvenir à leurs besoins comme les autres membres de la population. Sans une intégration économique réussie, elles ne sont pas compétitives dans ce secteur. De plus, si « l'intégration socioéconomique réussie [...] conditionne la capacité des personnes à accéder aux services dont elles ont besoin, à avoir une bonne qualité de vie, à participer à la vie sociale et politique et à développer un sentiment d'appartenance à leur milieu » (Québec, 2006, p. 50), il sera plus difficile pour les gens des communautés noires d'avoir accès aux services, d'avoir une bonne qualité de vie, de participer à la vie sociale, d'être actifs et acteurs sur le plan politique et de développer le sentiment d'appartenance d'être « Montréalais » ou « Québécois ».

Les membres des communautés noires ont aussi des difficultés concernant l'application de la justice. En général, les gens s'en remettent au système judiciaire pour recevoir justice et réparation. De ce fait, cela peut devenir frustrant pour des individus de déclarer avoir été victimes d'injustice de la part du système qui est mis

en place pour les protéger. L'une des difficultés des personnes des communautés noires, c'est d'avoir le sentiment d'être victimes d'injustice de la part du système judiciaire. Selon Bernard et Mc All, les jeunes de ces communautés sont surreprésentés dans le système québécois de justice et la cause de cette surreprésentation à Montréal serait le « traitement différentiel » de la part des autorités qui font les premières interventions, c'est-à-dire les policiers, les agents de sécurité et les représentants de centres jeunesse. Pour Bernard et Mc All, le « traitement différentiel peut se définir comme une pratique différente dont un groupe est l'objet par rapport à un autre dans des circonstances semblables » (Bernard, L. et Mc All, C. 2009, p. 12). Ainsi, l'étude de Bernard et Mc All démontre que, sur l'île de Montréal, cette surreprésentation résulterait de l'adoption d'actions et d'attitudes hétéroclites des autorités judiciaires quand il est question des jeunes de ce groupe. La comparaison réalisée par ces auteurs démontre que la surreprésentation des jeunes des communautés noires dans le système de justice est plus élevée sur l'île de Montréal qu'aux États-Unis. Ce qui les a conduits à présenter la remarque qu'« il vaut mieux d'être un jeune noir américain que d'être un jeune noir montréalais » (Bernard, L. et Mc All, C. 2009, p. 8). Les difficultés ne concernent pas seulement les jeunes. Les membres des communautés noires en tant que groupe sont également plus susceptibles de déclarer avoir été victimes d'injustice. Ainsi, Labelle et ses collaboratrices déclarent que « les "Noirs" sont le groupe le plus susceptible de déclarer avoir vécu, parfois ou souvent, une expérience de discrimination ou de traitement injuste [...] Ils sont 32 % à affirmer cela comparativement à 21 % des Sud asiatiques et 18 % des Chinois [...] » (Labelle, M. et al. 2007, p. 79). Et même quand ils sont comparés aux autres membres des minorités visibles, la proportion des personnes des communautés noires qui ont déclaré subir l'injustice est plus élevée. Selon les recherches que nous venons de citer, les personnes des communautés noires seraient surreprésentées dans le système de justice au Québec et percevraient qu'elles sont victimes d'injustice de la part des représentants de l'institution qui est censée promouvoir la justice.

En éducation, les communautés noires rencontrent plusieurs difficultés. Le taux de décrochage des élèves provenant de celles-ci est inquiétant puisque :

[...] les données du Ministère de l'Éducation, du Loisir et des Sports (MELS) de 1994 à 1996 révèlent que le taux de décrochage chez les élèves des communautés noires est généralement supérieur à la moyenne et que certains sous-groupes sont particulièrement vulnérables [...] Dans le système scolaire francophone, par exemple, le taux de diplomation des élèves de la communauté noire après 7 ans est de 52 %, ce qui est très inférieur à celui de la population. Dans le système scolaire anglophone, les taux comparables sont de 59 % chez les élèves des communautés noires et de 68 % dans la population en général. (Livingstone, A. M., coord. et al. 2010, p. 4)

Ces données révèlent une autre difficulté des communautés noires : un trop grand nombre de jeunes abandonnent le système scolaire. Le fait de ne pas terminer les études secondaires peut réduire les opportunités des jeunes de trouver un emploi. Mais les données plus récentes de statistique Canada apportent un brin d'espoir pour les jeunes de ces communautés puisque l'écart de leur taux de décrochage scolaire a diminué par rapport au reste de la population canadienne. En effet, « les données du recensement du Canada de 2006 indiquent que, cette année-là, la proportion d'Afro-Canadiens âgés de 15 ans et plus qui n'avaient pas terminé leur secondaire était de 23 %, comparativement à 22 % dans le reste de la population » (Livingstone, A. M., coord. et al. 2010, p. 4).

Il faut aussi comprendre que les élèves des communautés noires abandonnent l'école bien souvent à cause du découragement. Les stéréotypes constituent une difficulté majeure qui décourage les élèves des communautés noires. Les élèves qui ont participé à cette étude ont « un sentiment d'inquiétude et de frustration des stéréotypes négatifs à l'égard des Noirs véhiculés dans les médias et des effets de ces stéréotypes sur leur identité et les attentes des gens à leur égard » (Livingstone, A. M., coord. et al. 2010, p. 18). Ces stéréotypes négatifs ont de sérieuses répercussions sur les jeunes puisqu'ils les atteignent jusque dans leur bien-être. Ils sont tellement touchés par les commentaires réducteurs racistes et discriminatoires que « dans tous les entretiens de groupe, les élèves ont soulevé la question du racisme et de la discrimination, mentionnant son incidence importante sur leur bien-être » (Livingstone, A. M., coord. et al. 2010, p. 18). C'est primordial de considérer cela, parce que les communautés noires sont davantage des cibles de racisme au Québec

que partout ailleurs au Canada. Ainsi, si au Canada elles sont « cibles de racisme à 28 % », au Québec elles le sont à 51 %. « Au Québec, les groupes identifiés sont : les communautés noires (51 %), les Musulmans et les personnes d'origine arabe (47 %) et les Autochtones (20 %) » (Labelle, M. et al. 2007, p. 79).

Ce bref examen de la littérature sur les communautés noires nous a permis de constater qu'elles ont un grave problème de chômage, que la communauté haïtienne est la plus pauvre et que ses membres ont les plus bas revenus au Québec. De plus, ces jeunes ont des difficultés au niveau scolaire et sont cibles de racisme dans une proportion plus élevée que toute autre communauté au Québec.

1.1.2 Importance de la communauté haïtienne parmi les communautés noires

La communauté haïtienne est importante parmi les communautés noires au Québec. Plusieurs choses ont contribué à rendre cette population particulière. Entre autres, la quantité des individus de sa population parmi les communautés noires et sa langue de communication contribuent à sa visibilité au Québec.

Si, d'après le recensement de 2001, « les “Noirs” constituent le groupe le plus important des “minorités visibles” », les personnes d'origine haïtienne « forment le premier courant important d'immigration “noire” francophone au Québec et la plus grande communauté “noire” qui y est établie » (Labelle, M. et al., 2007 p. 30; 2001, p. 20). L'importance en nombre des gens d'origine haïtienne peut, à elle seule, constituer un facteur qui justifie la pertinence de cette étude. De plus, le fait que la communauté haïtienne soit le premier courant d'immigration « noire » francophone accroît sa visibilité. Selon Labelle, Salée et Frenette, « les deux tiers ne parlent que le français; 30 % connaissent les deux langues; 3 % des immigrants d'origine haïtienne ne connaissent ni le français ni l'anglais » (Labelle, M. et al. 2001 p. 23). Ces deux facteurs, le nombre et la langue contribuent à rendre cette communauté plus visible parmi les communautés noires au Québec.

Selon les statistiques de 2001, la grande majorité (83 %) des personnes d'origine haïtienne vivant au Québec s'est installée dans la région de Montréal. Ces

70 000 individus représentent 2 % de toute la population de la région métropolitaine (Statistiques Canada. 2001. Tableau 2, [http://www.statcan.gc.ca/pub/ 89-621-x/89-621-x2007011-fra.htm](http://www.statcan.gc.ca/pub/89-621-x/89-621-x2007011-fra.htm)). Selon l'Annuaire statistique de la ville de Montréal 2007, dans la rubrique « population selon l'origine ethnique », la population haïtienne représente 3,1 % de l'agglomération de Montréal, la plus forte concentration se trouvant à Montréal-Nord (13,9 %). L'arrondissement Villeray-Saint-Michel-Parc-extension suit avec 8,9 %. (Annuaire statistique de la ville de Montréal, p. 122). En ce qui concerne l'instruction, les données de l'Institut des statistiques du Québec (ISQ) montrent que 69 % déclarent avoir suivi des études secondaires ou postsecondaires comparativement à 71 % de la population québécoise. (http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/sante/pdf_comm_culturelles/fs_haiti_fr.pdf) Ainsi, le taux représentant des personnes de la communauté haïtienne qui ont suivi des études secondaires et postsecondaires se rapproche de celui de la population en général.

Même s'ils sont plus importants en nombre et sont en majorité des francophones, les personnes de la communauté haïtienne du Québec ne se portent pas mieux que celles des communautés noires en général puisqu'elles font face à des difficultés comparables. En conséquence, les personnes de la communauté haïtienne se heurtent au chômage, rencontrent des problèmes dans le système scolaire et font face à la discrimination ainsi qu'aux problèmes de justice et de délinquance.

1.1.3 Difficultés rencontrées par les personnes d'origine haïtienne

Bien que la communauté haïtienne soit importante parmi les communautés noires au Québec, elle rencontre les mêmes difficultés que celles-ci. Comme ces dernières, elle est frappée par les difficultés économiques, en l'occurrence le chômage et la pauvreté, les difficultés avec la justice, une surreprésentation dans le système judiciaire, des difficultés en éducation et de la discrimination.

Au plan économique, « alors que le taux de chômage de l'ensemble de la population québécoise s'est situé entre 9 et 12 % au cours de la dernière décennie, il oscille autour [...] de 27 % au sein de la communauté haïtienne »; pour cette même

période, le taux de chômage des « 15 à 24 de toutes les origines confondues » était autour de 19 %, tandis que pour les 15 à 24 d'origine haïtienne, il est de 36 % (Labelle, M. et al. 2001, p. 46). Selon Sansfaçon, les gens d'origine haïtienne expérimentent « un taux de chômage plus élevé » (Sansfaçon, J.R. 2007, p. A6). Mis à part la difficulté de décrocher un emploi, ceux qui en trouvent ont des revenus précaires. Le revenu moyen, des gens d'origine haïtienne de 14 à 24 ans est de 6 096 \$ et celui de ceux qui sont âgés entre 25 à 44 ans est de 16 526 \$ (Labelle, M. et al. 2001, p. 46). Les personnes d'origine haïtienne sont donc sévèrement frappées par le chômage et les bas revenus.

Les difficultés des personnes d'origine haïtienne s'observent aussi dans le recrutement, la sélection de personnel et le maintien en emploi. La discrimination est une cause fondamentale des difficultés d'insertion des jeunes de ce groupe sur le marché du travail québécois. On trouve « clairement l'existence de discrimination en matière d'embauche et de maintien à l'emploi des jeunes travailleurs » d'origine haïtienne (Labelle, M. et al. 2001, p. 47). Dans l'étude d'Alfred Pierre, nous avons identifié aux moins deux raisons qui expliquent cela. Premièrement, l'employeur qui provient des communautés noires a moins d'accès au crédit parce qu'il évolue dans un milieu « hostile » aux gens de ces communautés. Alors, pour contourner la discrimination, les « employeurs haïtiens cherchent explicitement à embaucher des “blancs” ou à créer des entreprises en apparence multiethniques pour augmenter leur part de marché » (Pierre, A. 2005, p. 183). La préférence de recrutement se penche toujours vers les jeunes « blancs ». Cela ne fait qu'alimenter le cycle de la discrimination à l'emploi envers les jeunes d'origine haïtienne. Ces études démontrent que leur intégration demeure un problème préoccupant parce qu'ils subissent un traitement différent de toutes parts. Ainsi, les jeunes d'origine haïtienne peuvent se sentir rejetés par le milieu de l'emploi.

Par ailleurs, de la même manière que les autres membres des communautés noires, les jeunes de la communauté haïtienne sont surreprésentés dans les centres de réadaptation de Montréal (Bernard, L. 2001, p. 25, 79; Bernard, L. 2004, colloque, p. 1). Selon Bernard, la discrimination serait la cause fondamentale de la

surreprésentation de ces jeunes dans le système québécois de justice juvénile. De ce fait, les jeunes d'origine haïtienne :

[...] sont surreprésentés à l'entrée du système [...] leurs signalements sont significativement plus nombreux à être retenus selon le code d'urgence le plus prioritaire [...] et sont plus nombreux à être judiciairisés [...] Il apparaît également que les décisions d'orientation concernant les jeunes Haïtiens sont marquées par une inversion des priorités dans la mesure où ces décisions sont motivées au premier chef par l'inadaptation sociale et scolaire, alors que la sécurité et le développement de ces jeunes sont avant tout compromis pour des motifs de négligence, notamment de type économique. Aussi bien cette inversion des priorités que ce mode de référence relèvent du "traitement différentiel". (Bernard, L. 2004, colloque, p. 6)

Cette surreprésentation à l'entrée du système judiciaire et la quantité plus importante parmi eux à être retenus en comparaison aux « jeunes Québécois » sont la conséquence d'une « "discrimination indirecte" et "systémique" » (Bernard, L. 2004, colloque, p. 6). Ainsi, la différence de traitement entre ces deux groupes de la population conduirait à la surreprésentation des jeunes d'origine haïtienne dans le système de protection de la jeunesse. Le « traitement différentiel », selon leur visibilité ou leur couleur, entre les jeunes de souche européenne et ceux d'origine haïtienne au Québec résulte en une augmentation de la délinquance ou du taux de délinquance chez ces derniers. Bernard associe ainsi la visibilité du comportement des jeunes d'origine haïtienne à la visibilité de leur couleur. Donc, une des causes de ce traitement différentiel provient « notamment de la cristallisation de leurs traits physiques autour de la symbolique de la couleur (jeunes noirs) » (Bernard, L. et Mc All C. 2004, p. 123). Ainsi, deux choses favorisent la « discrimination et la stigmatisation » dont ils sont l'objet : leur « visibilité » et « les limites des pratiques sociales en contexte de pauvreté » (Bernard, L. et Mc All, C. 2004, p. 123). La discrimination est un élément fondamental à considérer dans toutes études sur la situation socio-économique des gens d'origine haïtienne au Québec. Ces études ont démontré qu'elle est un facteur incontournable des relations entre les jeunes de cette communauté et les institutions québécoises.

Selon des auteurs comme Desruisseaux, Saint-Pierre, Tougas et de la Sablonnière (2002), le comportement délinquant peut être une réaction à l'encontre

de situation d'injustice institutionnalisée. Pour ces auteurs, la discrimination et l'injustice sont peut-être la cause d'adoption de comportements délinquants de certains jeunes d'origine haïtienne. Selon eux, « plus les jeunes haïtiens éprouvent de la privation relative collective, plus ils sont portés à se tourner vers des amis délinquants et à développer de la méfiance à l'endroit des Blancs. La méfiance et les mauvaises fréquentations sont associées à l'adoption de comportements déviants » (Desruisseaux, J-C. et al. 2002, p. 43). Pour Uwumuremyi(1998), deux aspects importants seraient responsables du problème de la délinquance des jeunes de la rue d'origine haïtienne. L'un est institutionnel; il s'agit de l'école. L'autre est social; c'est la discrimination qui provoque l'exclusion. En ce qui concerne l'institution scolaire, elle déclare : « ces jeunes n'ont aucune confiance dans le système scolaire qui ne leur promet que le chômage et qui, à la limite, leur fait perdre du temps » (Uwumuremyi, M. D. 1998, p. 110). Ces jeunes ont vu des personnes de leur groupe d'appartenance patauger dans le chômage malgré une bonne instruction. Ils savent qu'essayer de parvenir à l'insertion économique en utilisant cette voie est une entreprise irréalisable. Ils se créent donc un monde sur lequel ils peuvent avoir le contrôle, le monde de la rue, dans lequel ils ont une chance de réussir. La délinquance est une porte de sortie. Pour eux : « la rue représente une alternative aux difficultés prévisibles dans leurs efforts d'insertion socio-économique dans la société québécoise » (Uwumuremyi, M. D. 1998, p.111). Selon elle, ces causes externes à la famille expliqueraient mieux le phénomène des jeunes de la rue d'origine haïtienne et la délinquance. Ces études que nous venons de citer établissent un rapport de cause à effet entre la différence de traitement des institutions québécoises envers les jeunes d'origine haïtienne et la délinquance dans laquelle certains d'entre eux s'engagent.

Les difficultés sont également présentes en milieu éducatif. À l'école, lieu de formation et de transmission des normes sociales à l'individu, les jeunes d'origine haïtienne se trouvent confrontés à la discrimination. Selon Laperrière, « à leur rentrée à l'école secondaire l'ensemble de nos jeunes répondants estimait que le racisme constituait un obstacle majeur à leurs relations avec les jeunes d'autres groupes » (Laperrière, A. 1998, p. 136). Le rejet de ces jeunes, dû à la discrimination, a un effet néfaste sur la construction de leur identité. Une recherche réalisée par Potvin sur la

deuxième génération démontre qu'il est difficile pour eux de trouver des repères. En effet, bien qu'ils soient nés au Québec et n'aient d'expérience que celle de la société d'où ils ont grandi, ils sont rejetés par celle-ci. Dès lors, même s'ils partagent les mêmes intérêts que les autres jeunes de la province, « leur expérience sociale se construit par et autour du racisme [...] et de déterminismes sociaux qui résultent d'un parcours d'immigration qu'ils n'ont pas effectué et qui interfèrent sur leur participation égalitaire et la construction de leur individualité » (Potvin, M. 2000, p. 1). Comme dans d'autres domaines, lorsqu'il est question de traitement différencié ou de discrimination au niveau scolaire envers les jeunes d'origine haïtienne, l'imputabilité des autorités ou des personnes responsables y est toujours associée. Ainsi, dans le milieu scolaire ces jeunes rendent responsables « plus spécialement les enseignants et les directions des écoles » du racisme qu'ils subissent (Labelle, M. et al. 2001, p. 32). Qu'ils soient de première ou de deuxième génération, ils sont confrontés aux mêmes épreuves dues à « leur statut (personne d'origine immigrée) et à leur ethnicité (personne noire) » (Lafortune, G. et Kanouté, F. 2007, p. 33).

Les écrits qui ont été cités présentent le portrait du contexte social dans lequel évoluent les jeunes d'origine haïtienne au Québec. Toutefois, si une recherche a été réalisée sur les perceptions et l'expérience du racisme vécu par des immigrantes et des immigrants haïtiens au Québec (Frenette, Y. 1985), rares sont les études qui se sont concentrées sur la perception des jeunes d'origine haïtienne des différences de traitement dont ils sont l'objet. De plus, aucune recherche n'a été menée jusqu'ici sur la perception des jeunes d'origine haïtienne concernant les politiques et les pratiques d'intégration à l'emploi au Québec. Nous avons donc décidé d'aborder le sujet.

1.2 Questions de discrimination

À la lumière de ces constats sur les difficultés rencontrées par la communauté haïtienne qui sont présentées dans les paragraphes précédents, la notion de la discrimination permet de mettre en évidence les dynamiques sociologiques qui sous-tendent la position précaire des jeunes de cette communauté.

1.2.1 Discrimination réelle ou appréhendée

C'est un fait indéniable que la lutte pour le pouvoir et le contrôle de la richesse a marqué de leur empreinte l'histoire humaine à travers tous les continents. La société canadienne et québécoise n'a pas été et n'est pas à l'abri de ces problèmes. De ce fait, certains groupes sont frappés par la discrimination et tout ce qui l'accompagne : problèmes économiques, politiques et sociaux. Selon Labelle, Field et Icart (2007), les communautés noires sont cibles de racisme au Canada à un taux de 28 % alors qu'au Québec cette proportion est de 51 % . Ainsi, les communautés noires seraient le groupe le plus frappé par le racisme au Québec, car « Au Québec, les groupes identifiés sont : les communautés noires (51 %), les Musulmans et les personnes d'origine arabe (47 %) et les Autochtones (20 %) » (Labelle, M. et al., 2007, p. 79). Cette discrimination réelle ou appréhendée a des impacts sur les relations socioéconomiques entre les groupes ethniques. Étant donné que les communautés noires sont les plus frappées par le « racisme » ou la discrimination, elles seraient, par conséquent, les plus affectées dans tout rapport socioéconomique défavorable au Québec.

La Direction des politiques et programmes d'intégration, de régionalisation et de relations interculturelles du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles fait référence à la Charte des droits et de la personne pour déclarer qu'il y a « discrimination » lorsqu'il y a « distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge ». Elle peut se manifester par « l'exclusion », « le harcèlement ou un traitement défavorable » (Direction des politiques et programmes d'intégration, de régionalisation et de relations interculturelles du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles. 2008, p. 15). Il s'agit en l'occurrence d'une différence de traitement ou d'une préférence qui est préjudiciable ou défavorable à l'individu qui la subit. Dans le cas où cela concerne la race, on parle de « discrimination raciale » ou de « racisme » qui sont définis « comme l'ensemble des idées, des attitudes et des actes qui visent ou aboutissent à inférioriser des groupes ethnoculturels et nationaux, sur les plans social, économique, culturel et politique, les empêchant ainsi de profiter

pleinement des avantages consentis à l'ensemble des citoyens » (Direction des politiques et programmes d'intégration, de régionalisation et de relations interculturelles du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles. 2008, p. 15). Les pratiques que nous examinons particulièrement dans cette étude concernent l'infériorisation d'un groupe sur le plan socioéconomique. Il s'agit de traitement préjudiciable subi par les jeunes d'origine haïtienne dans le domaine ou le champ de l'emploi.

La discrimination s'observe à travers des pratiques, les unes plus remarquables que les autres. Elle se manifeste de plusieurs manières : directe, indirecte et systémique. On pourrait en citer d'autres formes comme la discrimination structurelle, institutionnelle, etc. Cependant, celles-ci peuvent trouver une définition qui découle de celles qui se rapportent soit à la discrimination directe, à la discrimination indirecte ou à la discrimination systémique.

La discrimination directe se présente lorsque la distinction, l'exclusion ou la préférence se fonde clairement sur l'un des motifs interdits par la Charte des droits et libertés de la personne. Ainsi, un employeur qui refuse d'embaucher un Noir du seul fait qu'il est Noir fait de la discrimination directe. La discrimination indirecte provient de l'application d'une pratique en apparence neutre et applicable à tous, mais qui a des effets préjudiciables envers les groupes définis sur la base des motifs de discrimination interdits par la Charte [...] La discrimination provient de normes et de règles arbitraires souvent héritées sans examen critique d'époques plus anciennes. L'analyse de ces normes et de ces règles est souvent nécessaire pour la dépister. (Direction des politiques et programmes d'intégration, de régionalisation et de relations interculturelles du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles. 2008, p. 15)

En fait, si la discrimination directe est facile à déceler, la discrimination indirecte ne l'est pas. Puisque cette dernière se dissimule à travers des procédés, des habitudes et des fonctionnements d'usage qui apparaissent apparemment neutres, mais qui ont pour conséquence, en réalité, d'être défavorables et de nuire à un groupe déterminé. Pour sa part, la discrimination systémique est insidieuse, car elle peut s'exercer de manière directe, indirecte, consciente et inconsciente.

La discrimination systémique, quant à elle, englobe à la fois la discrimination directe et indirecte, mais elle va beaucoup plus loin. Elle repose sur

l'interaction dynamique entre des décisions et des attitudes teintées de préjugés, ainsi que sur des modèles organisationnels et des pratiques institutionnelles qui ont des effets préjudiciables, voulus ou non, sur les groupes protégés par la Charte. (CDPDJ, 2011, p. 14)

La personne qui subit cette forme de discrimination se sent prise au piège parce que les pratiques organisationnelles et institutionnelles s'entrecroisent pour atteindre l'individu de toutes parts. À la manière de quelqu'un qui se trouve à l'intérieur d'un cercle, qui y fait face partout où il se dirige, l'individu qui appartient au groupe qui est frappé par cette forme de discrimination la rencontre partout : à l'école, au travail, dans les syndicats, à l'église, au cinéma, dans les institutions publiques comme dans les institutions privées, aux gouvernements, etc. Quand la discrimination systémique se trouve dans l'emploi :

le désavantage ou l'exclusion qui résultent de comportements, de règles ou de décisions prises par l'un ou l'autre des acteurs du marché du travail : les entreprises au premier chef, mais aussi les gouvernements, les syndicats, le système éducatif, etc. Ces éléments interagissent entre eux et créent une situation cumulative, une sorte de cercle vicieux auquel il est très difficile d'échapper. (Chicha, M. T. 2002, p. 22)

Quand on examine les manifestations de la discrimination à travers ces définitions, on comprend qu'elle peut être le fruit d'un processus qui façonne ou détermine les conditions d'existence d'une classe ou d'un groupe particulier. Ces manifestations systémiques dénotent l'existence de pratiques ou de structures qui agissent comme principe opérateur pour la maintenir. Qu'ils soient conscients ou non, des individus d'un groupe l'utilisent collectivement afin de permettre à leur groupe d'atteindre des objectifs précis. La sociologie constructiviste nous fait savoir que la réalité sociale est une réalité qui est construite par les acteurs sociaux. Selon Riutort, le constructivisme :

[...] désigne un ensemble de travaux en sciences sociales qui appréhendent la réalité sociale, non comme une réalité en soi (une chose), mais comme des productions élaborées par des acteurs individuels ou collectifs en situation. L'attention est ainsi portée aux actions concrètes, aux savoirs nécessaires pour la conduite de leur action, ainsi qu'aux temporalités. Les actions sociales s'inscrivent dans un monde social, lui aussi construit, dont la consistance résulte d'actions antérieures. (Riutort, P. 2004, p. 213)

La sociologie constructiviste permet ainsi d'appréhender la nature des règles qui sont à la base des stratégies personnelles et de groupe. Elle nous aide à comprendre que les réalités sociales sont construites par l'action des individus dans un monde social qui est lui aussi construit. Donc, la réalité d'aujourd'hui n'est autre que le produit des actions passées des individus ou des groupes. Alors, la discrimination systémique à la manière d'un *habitus* est une disposition qui découle d'actions individuelles et collectives qui permettraient à un groupe ou une classe d'avoir des comportements pratiques définis qui l'aident à atteindre des objectifs précis. Quand il s'agit d'un groupe dominant, l'*habitus* lui permet de maintenir ses privilèges. En effet, selon Bourdieu :

Les conditionnements associés à une classe particulière de conditions d'existence produisent des *habitus*, systèmes de *dispositions* durables et transposables, structures structurées prédisposées à fonctionner comme structures structurantes, c'est-à-dire en tant que principes générateurs et organisateurs de pratiques et de représentations qui peuvent être objectivement adaptées à leur but sans supposer la visée consciente de fins et la maîtrise expresse des opérations nécessaires pour les atteindre, objectivement "réglées" et "régulières" sans être en rien le produit de l'obéissance à des règles, et, étant tout cela, collectivement orchestrées sans être le produit de l'action organisatrice d'un chef d'orchestre. (Bourdieu, P. 1980, p. 88-89)

En effet, les *habitus* sont « durables » et « transposables ». Donc, ils peuvent fonctionner comme des possibilités ou des éventualités qui s'accommodent, s'adaptent et s'exécutent dans des situations pratiques de la vie sociale. Dans le vocabulaire de Bourdieu, l'*habitus* est toujours associé à un champ ou domaine, on peut citer le champ économique par exemple. Les luttes antérieures ont façonné la structure du champ et réparti les positions occupées par les différents acteurs (Bourdieu, P. 1980, p. 113-114). C'est ainsi que dans le champ social québécois, des luttes passées ont donné forme à une structure économique qui excluait certains groupes, si bien que les autorités ont dû mettre en place des lois pour restreindre la discrimination et favoriser leur accès à l'emploi.

Même si on tente de contrer la discrimination par des mesures législatives et des politiques, il est difficile d'y arriver. Parce que cet habitus est le fruit d'un long processus de socialisation. Les pratiques qu'il produit tendent à se perpétuer et à s'actualiser malgré les règles et les normes mises en place. En effet :

Produit de l'histoire, l'habitus produit des pratiques, individuelles et collectives, donc de l'histoire, conformément aux schèmes engendrés par l'histoire; il assure la présence active des expériences passées qui, déposées en chaque organisme sous la forme de schème de perception, de pensée et d'action, rendent, plus sûrement que toutes les règles formelles et toutes les normes explicites, à garantir la conformité des pratiques et leur constance dans le temps. (Bourdieu, P. 1980, p. 91)

On peut trouver plusieurs analogies entre la discrimination systémique et l'habitus. Premièrement, comme l'habitus la discrimination systémique peut s'exercer à travers des pratiques conscientes et inconscientes. Deuxièmement, comme l'habitus, elle s'exerce à travers des systèmes et des structures. Troisièmement, les deux sont des conditionnements qui permettent à des groupes ou des classes d'atteindre des objectifs précis et de garder leurs privilèges. Quatrièmement, les deux sont collectivement orchestrés. Cinquièmement, les deux s'exercent à travers des principes, des pratiques et des façons de faire. De plus, tel l'habitus, la discrimination systémique peut persister malgré la promulgation de lois qui la condamnent. Elle peut s'exercer de manière durable dans le temps avec constance à travers des pratiques qui s'actualisent. Dans la société américaine, la fin de la discrimination raciste sur le plan légal n'a pas été la fin réelle de la discrimination raciale (Taylor, C. 2009, p. 647, 654). Selon Taylor, il a eu actualisation des pratiques racistes de la classe dominante qui s'est adaptée. Dans un article publié qui a pour titre *Hurricane Katrina and the Myth of the Post Civil Rights Era*, il met en évidence le caractère raciste des pratiques de la société américaine envers les communautés noires malgré l'existence de loi contre le racisme. Même si la discrimination raciale est illégale, elle fonctionne néanmoins de manière officieuse à travers les pratiques de cette même société qui la condamne d'une manière officielle. Selon lui, malgré les lois qui l'interdisent, elle est présente dans les rapports sociaux, mais a simplement changé de forme en devenant plus subtile.

Toutefois, elle est visible à travers les inégalités socioéconomiques entre Blancs et Noirs et l'exclusion de ces derniers dans la société américaine (Taylor, C. 2009, p. 653-654). Donc, même si elle a disparu sous sa forme légale avec les luttes des droits civiques, elle continue d'exister de manière objective à travers les pratiques.

Pour Labelle et ses collaboratrices, la discrimination est une cause évidente des problèmes d'insertion des jeunes d'origine haïtienne sur le marché du travail québécois (Labelle, M. et al. 2001, p. 47). Pourtant, malgré les lois qui l'interdisent et les programmes d'accès à l'égalité en emploi pour la contenir, elle continue sa course. Qu'elle soit pernicieuse, subtile, indirecte ou systémique, pour Bernard, la discrimination est perceptible dans le traitement différentiel accordé aux « Noirs » et aux « Blancs » par les institutions et pour Taylor, elle est identifiable dans l'inégalité économique entre les deux groupes.

1.3 La question des PAÉE

Les acteurs sociaux, dont les mouvements de pression pour les droits, ont dénoncé la discrimination que subissaient les membres de certains groupes minoritaires sur le marché de l'emploi. Ces actions ont contraint la classe politique à mettre en place des mesures pour remédier à ces problèmes. Ainsi, « les PAE ont été conçus d'abord et avant tout pour permettre aux membres des minorités d'exercer leur droit à l'égalité sans discrimination dans l'accès à l'emploi » (CDPDJ, 2011, p. 20). Quelle est la perception des personnes de ces communautés sur la performance de ces mesures?

Au plan fédéral, les débats sur la question de l'égalité et de l'équité ont été déterminants au cours des années 50-60. Dans ce contexte, la Déclaration canadienne des droits de 1960 a joué un grand rôle. Ainsi apparaît la notion d'« égalité » « selon laquelle il suffit d'éliminer la discrimination en matière d'emploi pour assurer à tous les Canadiens un accès égal à des possibilités d'emploi égales » (<http://142.236.154.113/fra/pt/ot/ntemt/emt/information/historique.shtml>). Par la suite, des programmes d'accès à l'égalité en emploi allaient voir le jour. Selon Icart,

au Canada, les premiers PAÉE datent de 1967, suite aux recommandations de la Commission royale sur le bilinguisme et le biculturalisme. Ils visaient à favoriser l'embauche de francophones dans la fonction publique fédérale. En 1972, les femmes et les Amérindiens sont ajoutés comme groupes cibles à ce programme. La loi sur l'équité en emploi, promulguée en 1985, suite au rapport de la juge Rosalie Abella, entré en vigueur en 1986. (Icart, J. C. 1997, p. 4)

En 1980, le programme d'action positive a été mis sur pied pour intégrer les autochtones, les handicapés et les femmes. Puis, suite à la publication du rapport de la Juge Rosalie Abella de 1984, le gouvernement fédéral adopta le projet de loi 62 sur l'« équité en matière d'emploi » en 1985 (<http://142.236.154.113/fra/pt/ot/ntemt/emt/information/historique.shtml>).

Bien que la Charte des droits et libertés qui forme la première partie de la constitution canadienne soit entrée en vigueur le 17 avril 1982, l'article 15 qui a pour objet le droit à l'égalité a pris effet en 1985, trois ans plus tard. Cet article soutient le principe de l'égalité en matière d'emploi. Tout cela amène à l'adoption de la loi sur l'équité en matière d'emploi en 1986. Ainsi, la méthode utilisée par le Canada pour atteindre l'égalité en matière d'emploi, désignée par l'expression d'« équité en matière d'emploi », a été mise en place par la juge Rosalie Silberman Abella qui avait présidé la Commission sur l'équité en matière d'emploi en 1984 (<http://142.236.154.113/fra/pt/ot/ntemt/emt/information/historique.shtml>).

Cette loi s'adresse tant aux employés de la fonction publique fédérale qu'à ceux du secteur privé. L'établissement de politiques et de programmes qui faciliteraient la représentation de tous les groupes devenait donc nécessaire pour combattre la discrimination systémique sur le marché de l'emploi. C'est ainsi qu'en 1988, deux programmes sont mis en branle pour faciliter l'application de la loi sur l'équité en matière d'emploi, il s'agit du PLÉME (Programme légiféré d'équité en matière d'emploi) et du PCF (Programme de contrats fédéraux). Le PLÉME s'adresse aux organismes d'obédience fédérale d'au moins cent employés et les PCF visent les employeurs fournisseurs du gouvernement sous contrat d'au moins 200 000 \$ et ayant un minimum de 100 employés. Le Canada s'est aussi doté de la Commission

canadienne des droits de la personne, qui a la responsabilité de vérifier, contrôler et surveiller l'application de cette loi. Arrivé à ce point de notre travail, c'est important de préciser que « la fonction première d'un PAÉE est donc l'identification et la suppression systématique de toutes les politiques et pratiques d'embauche qui défavorisent certains groupes en vertu du principe de l'égalité des chances » (Icart, J. C. 1997, p. 6). Notons que la stratégie utilisée était le respect volontaire de la loi par l'employeur. La stratégie adoptée ne possédait pas en elle-même la force de persuasion nécessaire pour faciliter l'application des PAÉE. D'autres moyens devraient être mis en place pour éliminer les pratiques discriminatoires existantes.

Ainsi, une deuxième loi sur l'équité en matière d'emploi est entrée en vigueur le 24 octobre 1996 après approbation royale en 1995. Certains correctifs étaient apportés, mais l'objet demeurait le même :

[...] réaliser l'égalité en milieu de travail de façon que nul ne se voie refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence et, à cette fin, de corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles, conformément au principe selon lequel l'équité en matière d'emploi requiert, outre un traitement identique des personnes, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences. (L.C. 1995, chap. 44)

Les employés fédéraux de même que les employeurs du secteur privé sont visés par cette loi. L'existence de ces dispositions allait-elle encourager à elle seule la suppression de pratiques préjudiciables à certains groupes au niveau de l'emploi? Il semble que non, puisque des critiques ont continué à être émises quant à leur capacité d'empêcher le harcèlement des minorités et de permettre l'embauche des membres des groupes défavorisés. La présidente de la Commission canadienne des droits de la personne, Jennifer Lynch, a déclaré devant le comité sénatorial permanent des droits de la personne en 2008 que « le taux de représentation des minorités visibles demeure en deçà de leur taux de disponibilité sur le marché du travail » (http://www.chrc-ccdp.ca/media_room/speeches-fra.aspx?id=456).

Le Québec a connu beaucoup de changements à partir des années 1960, le début de la Révolution tranquille. Les Québécois ont mis de côté les règles de

l'Église catholique pour devenir une société démocratique et laïque dans laquelle les femmes peuvent clamer l'égalité avec les hommes. Ce n'est pas sans raison que la Charte québécoise des droits et libertés de la personne qui condamne toute discrimination fondée sur le sexe a été adoptée la même année que celle déclarée par l'ONU année internationale de la femme, 1975. Ainsi, cette Charte (projet de loi 50), en son article 10, interdit la discrimination qu'elle définit comme « une distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grosseur, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge » (Article 10, Charte des droits et libertés de la personne). Même si cette loi a été promulguée dans la foulée de la lutte des femmes et au cours de l'année internationale de la femme, il n'en demeure pas moins qu'elle a été le moteur des nombreuses réformes qui ont visé toute personne sans distinction de race, de couleur, ou de sexe. Ainsi, les programmes d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) ont été insérés dans la charte québécoise en 1985 dans le but de combattre la discrimination systémique des communautés victimes et leur donner la possibilité d'atteindre l'équité en emploi.

Des programmes de ce genre ont déjà été introduits aux États-Unis dans les années 70 pour combattre la discrimination contre les femmes et les Noirs sur le marché du travail. Durant leur première décennie d'application, les programmes américains ont connu un grand succès. Deux choses l'ont favorisé : « leur caractère coercitif » et le « rôle proactif et vigilant que jouait alors l'Equal Employment Opportunities Commission chargée de leur promotion et de leur surveillance », car « les gouvernements au pouvoir étaient déterminés à éliminer la discrimination, les programmes américains firent la preuve de leur efficacité » (Chicha, M. T. 2002, p. 21). Bien qu'ils aient servi de modèle aux programmes québécois, ces derniers n'ont pas connu la même réussite. La position adoptée par l'appareil gouvernemental québécois a constitué la principale cause d'un échec anticipé de ces programmes. L'une des raisons, c'est que « dès le départ le gouvernement québécois a témoigné d'une attitude ambiguë vis-à-vis de ces programmes qui s'est traduite par une mise en œuvre fragmentée et timide » (Chicha, M. T. 2002, p. 21). Nous trouvons dans cette même source deux raisons qui n'ont pas facilité l'application des PAÉE. Premièrement, les ministères qui représentent le gouvernement n'ont démontré ni

volonté, ni enthousiasme à les appliquer. Deuxièmement, aucune mesure coercitive n'est prise par la commission pour forcer les entreprises privées de les implanter. La Commission a même atteint le comble en décidant de permettre l'implantation volontaire des PAÉE par les entreprises. Cette approche donne le droit à l'employeur lui-même de décider ou pas de combattre la discrimination qui sévit dans son entreprise.

Devant l'inefficacité des approches précédentes, il fallait en utiliser d'autres, plus contraignantes, pour le secteur privé. En 1987, les autorités provinciales ont mis au point un système qui allait toucher les organismes qui recevaient un contrat ou des subventions d'un minimum de 100 000 dollars du gouvernement. Selon cette approche, les organismes qui ont un minimum de 100 personnes devraient recruter des femmes, des Amérindiens et des minorités visibles, sous la menace d'être rayés de la liste gouvernementale des fournisseurs s'ils contrevenaient à cette disposition. Cette mesure a-t-elle eu du succès? Si cette mesure, qui est entrée en vigueur en 1987, était respectée par le secteur privé : « Au fil du temps, la composition de ses effectifs devrait refléter les spécificités du marché. Par exemple, si 5 p. 100 des ingénieurs au Québec sont d'origine maghrébine, on devrait retrouver à peu près le même pourcentage au sein de la compagnie » (Forget, D. 2004, http://www.acfas.ca/decouvrir/enligne/recherche/255_immigration.html). Si la composition des employés des entreprises ne reflète pas les diversités du marché doit-on comprendre que les minorités visibles ne remplissent pas les normes de compétences demandées? La réponse à cette question est que « plusieurs membres de minorités visibles ont de la difficulté à décrocher un emploi. Et ce n'est pas parce qu'ils ne sont pas compétents ». Or, les PAÉE ont été créés justement pour empêcher ce genre de situation, ils ont été mis en place pour « que nul ne se voit refuser des chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence » (Icart, J. C. 1997). On peut bien comprendre que pour faire appliquer la mesure dissuasive, il aurait fallu que les autorités gouvernementales démontrent le désir. Pourtant, nous avons remarqué que même si « La Commission des droits de la personne décerne toutefois des certificats de mérite aux entreprises qui ont fait des efforts notables. Or, combien en a-t-elle décerné à ce jour, plus de quinze ans après le lancement du

programme? Seulement deux » (Forget, D. 2004, http://www.acfas.ca/decouvrir/enligne/recherche/255_immigration.html). Seulement deux certifications en quinze ans. Il n'est pas difficile de comprendre la raison pour laquelle la sanction dissuasive mentionnée dans la mesure n'a pas eu l'effet escompté. C'est parce qu'elle « est rarement appliquée » (Forget, D. 2004, http://www.acfas.ca/decouvrir/enligne/recherche/255_immigration.html). Ce dilemme sur les motifs de la non-application de la mesure suscite une grande interrogation concernant l'intégration des jeunes d'origine haïtienne du secteur privé au Québec.

Pour régler la question de la discrimination dans le secteur public, la loi sur l'accès à l'égalité dans l'emploi dans les organismes publics, la loi 143, a été adoptée le premier décembre 2000 par l'Assemblée nationale. Cette loi, entrée en vigueur le 1er avril 2001, avait pour objectif de rendre l'accès à l'emploi moins difficile pour les communautés culturelles dans les organismes publics, municipaux, scolaires, les établissements de santé et des services sociaux qui ont au minimum cent personnes. Elle vise la représentation de tous dans les différents types de compétences (article 3, Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics). Deux choses, dans son application, paraissent ne pas contribuer à sa cohérence. Premièrement, « Curieusement, son champ d'application exclut la fonction publique provinciale, mais couvre les hôpitaux, les commissions scolaires, les municipalités, etc. », et deuxièmement, « Les groupes pouvant bénéficier de cette Loi sont les femmes, les autochtones, les minorités visibles ainsi qu'un nouveau groupe dont les membres ne sont généralement pas victimes de discrimination comme les trois autres, soit ceux dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais (par exemple, des Allemands, Suédois, Polonais, etc.) » (Chicha, M.T. 2002, p. 22). Ces deux mesures ont favorisé l'introduction de la confusion dans l'application de la loi. Cela n'apporte rien d'encourageant pour les minorités visibles de toutes générations confondues (première et deuxième génération) qui ont été formées dans les cégeps et universités québécois. Car « selon certaines études, les pratiques discriminatoires seraient encore ancrées dans les processus de sélection des employés au Québec. À titre d'exemple, M. Bourhis évoque le cas de la fonction publique provinciale. Toutes les

communautés ethniques y sont sous-représentées » (Forget, D. 2004, http://www.acfas.ca/decouvrir/enligne/recherche/255_immigration.html). Alors que les PAÉE ont été conçus pour éliminer cet état de choses, donc d'ôter la prérogative exclusive de l'emploi à certains groupes afin de permettre une saine compétitivité sur le marché de l'emploi.

Depuis la loi 143, plusieurs PAÉE ont été mis en place afin de faciliter l'intégration et de régler la question du traitement inégal et de la discrimination dans l'emploi. Nous pouvons citer par exemple « Québec Pluriel », un programme créé en 2004 qui est destiné aux gens qui ont moins de cinq ans dans la province qui sont citoyens, résidents permanents ou des personnes qui ont reçu une lettre d'acceptation de la Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada. Il s'agit d'un programme de monitorat qui vise les membres des minorités visibles âgés de 16 à 24 ans et ceux des communautés culturelles âgées de 16 à 35 ans, qui est offert dans les régions de Gatineau, Montréal, Laval, Longueuil, Sherbrooke et Québec (six territoires). Cependant, quand nous examinons ce programme, nous constatons qu'il présente deux problèmes : l'âge des membres de minorités visibles est moins étendu que celui des communautés culturelles et le programme ne s'applique pas partout sur le territoire du Québec. En 2005, un autre programme plus étendu, le programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME) a vu le jour. Celui-ci est géré par Emploi Québec à travers les Centres locaux d'emploi (CLE) et vise à favoriser l'entrée sur le marché du travail à des personnes issues de l'immigration et des minorités visibles. Selon Emploi Québec, il s'agit d'« une mesure incitative auprès d'employeurs afin de soutenir l'intégration en milieu de travail des personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible lors de leur première expérience de travail nord-américaine dans leur domaine de compétence » (Emploi Québec, 2009, p. 4). Trois objectifs étaient visés : encourager par une subvention les entreprises québécoises à embaucher des immigrants et des minorités visibles, donner à ces gens une possibilité d'acquérir une expérience en Amérique du Nord et faciliter leur maintien en emploi. Nous pouvons aussi citer le programme appelé « Passerelle à l'emploi » qui a été créé pour remédier en même temps aux difficultés des immigrants à trouver un emploi à Montréal et combler le manque de

ressources en région. Il devait faire le lien entre des offres d'emploi que l'on n'arrive pas à combler en région avec les demandes des immigrants de Montréal. Il consistait à donner à ceux qui étaient admissibles, l'aide financière pour couvrir leurs frais de déplacement, d'aménagement et l'accompagnement d'un organisme qui facilite leur intégration. Malgré l'existence des PAÉE, l'accès au marché du travail des membres des minorités visibles demeure toujours une question sensible et un problème majeur dans la société.

1.4 Orientation de la problématique de recherche

À la lumière de la discussion qui précède, nos questions de recherche se concentrent sur la perception des jeunes d'origine haïtienne des PAÉE, de leur application et l'accès difficile à l'emploi. Comment les jeunes d'origine haïtienne perçoivent-ils les programmes d'accès à l'égalité en matière d'emploi (PAÉE)? Quelle est leur perception de l'accès à l'emploi par rapport à l'application de ces programmes? L'application des PAÉE dans le secteur public est-elle bénéfique pour ces jeunes? En est-il de même pour le secteur privé? L'accès difficile du marché de l'emploi est-il dû à l'application des PAÉE? Est-il de préférence le résultat des pratiques d'embauche des employeurs? La difficulté d'accès à l'emploi a-t-elle un effet sur leur considération des PAÉE? Enfin, quel impact leur perception des résultats de ces programmes a-t-elle sur leur attitude?

En résumé, les problèmes d'accès à l'emploi de certains groupes comme les femmes, les minorités visibles et les autochtones, ont été à la base de la création des programmes d'accès à l'égalité en emploi. Au plan fédéral, nous avons cité en exemple l'adoption de la loi sur l'équité en matière d'emploi en 1986. Au plan provincial, les programmes d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) ont été insérés dans la Charte québécoise en 1985 dans le but de permettre aux groupes victimes de discrimination d'atteindre l'équité en emploi. Toutefois, l'application des PAÉE dans le secteur public présente des ambiguïtés : ils sont étendus à des groupes qui ne sont pas notoirement des groupes victimes de discrimination (par exemple : Allemands, Suédois, Polonais...). Dans le secteur privé, même si les entreprises sont

récompensées par une certification, après 15 ans de son application seulement deux entreprises ont eu cet honneur. Le taux de chômage important parmi les jeunes d'origine haïtienne nous pousse à nous interroger sur la différence de traitement dans l'accès à l'emploi et l'application de PAÉE. En réalité, notre questionnement se rapporte à leur perception de ces programmes, le rapport entre leurs accès difficiles du marché de l'emploi et l'application des PAÉE, des pratiques discriminatoires des employeurs et l'effet de leur perception sur leur attitude. Ce questionnement est légitime quand on considère que les politiques et les pratiques peuvent influencer sur la perception des individus.

Ainsi se présentent notre problématique et le questionnement qu'elle soulève. Il faut cependant comprendre, premièrement, que les politiques composées de lois et de programmes déterminent la direction explicitée par les autorités pour les citoyens. Deuxièmement, que l'efficacité des politiques dépend de l'application de celles-ci dans les pratiques courantes par les concernés et de la diligence des autorités dans l'application des mesures dissuasives qu'elles renferment envers les réfractaires. Troisièmement, que les PAÉE peuvent être compris par les minorités non seulement à travers les politiques, mais aussi au travers des résultats qui découlent de leur application. Quatrièmement, que des perceptions peuvent découler non seulement des politiques, mais aussi de l'application de celles-ci.

1.5 Hypothèses et questions de recherche

De toute évidence, les gens d'origine haïtienne en tant que groupe sont confrontés à des problèmes de chômage, d'intégration à l'emploi et de discrimination au Québec. La discussion des constats sur leurs conditions socioéconomiques a permis de voir que les pratiques de la discrimination sont institutionnelles. Malgré la subtilité de celles-ci, les jeunes Haïtiens sont conscients dès l'école qu'ils en sont victimes (Laperrière, A. 1998, p. 136). Alors, que pensent-ils des obstacles qui les empêchent d'intégrer le marché du travail québécois? Quelle est leur perception des politiques? Quelle est leur perception des pratiques d'intégration à l'emploi? Que pensent-ils des liens entre les politiques et les pratiques? Quelles attitudes adoptent-

ils face à cela? Établissent-ils des liens entre les difficultés d'intégrer le marché de l'emploi à cause de pratiques discriminatoires dont ils sont l'objet et l'attitude de certains d'entre eux? Ces interrogations nous amènent à poser notre question de recherche : la perception des jeunes d'origine haïtienne des résultats de l'application des programmes d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) influe-t-elle sur leur attitude par rapport au marché québécois de l'emploi?

Considérant ces questions nous pouvons émettre nos hypothèses. Premièrement, la plupart des jeunes d'origine haïtienne ont une perception négative des politiques et des pratiques d'accès à l'emploi qui sont d'usage sur le marché du travail. Deuxièmement, ils sont persuadés que leur difficulté d'accéder au marché du travail résulte en grande partie de la non-application des programmes d'accès à l'égalité en matière d'emploi (PAÉE) par les employeurs.

CHAPITRE II

CONTEXTE DE RECHERCHE ET MÉTHODOLOGIE

Dans un premier temps, nous décrivons dans ce chapitre, le contexte de la recherche incluant le profil sociodémographique de la communauté d'origine haïtienne de la ville de Montréal. Nous présentons ensuite le cadre méthodologique du mémoire et de nos enquêtes de terrain. Nous abordons les raisons qui nous ont poussés à choisir la méthodologie qualitative. Puis, nous exposons nos méthodes et procédures de recherches. Après sont présentées les caractéristiques de l'échantillon : critères de sélection, critères d'exclusion, taille de l'échantillon. Enfin, nous traitons de la déontologie et du traitement des données.

2.1 Contexte de recherche

Selon Statistique Canada, 90 % des personnes d'origine haïtienne vivant au pays se retrouvent dans la province de Québec (<http://www.statcan.gc.ca/pub/89-621-x/89-621-x2007011-fra.htm#11>). De ce nombre vivant au Québec, la grande majorité s'est établie dans la région de Montréal. Selon Labelle et collaborateurs, les personnes d'origine haïtienne constituent le troisième groupe d'immigrants en termes de population qui s'est établie au Québec, mais « forment le premier courant important d'immigration “noire” francophone au Québec et la plus grande communauté “noire” qui y est établie » (Labelle, M. et al. 2001 p. 17-20). Selon l'annuaire statistique de la ville de Montréal 2007, les gens d'origine haïtienne représentent 3,5 % de la population de la ville de Montréal (Annuaire statistique de la ville de Montréal, 2007). La plus forte concentration se trouve à Montréal-Nord (13,9 %), suivi de l'arrondissement Villeray-Saint-Michel-Parc-extension avec un

pourcentage de 8,9 %. Ainsi, selon le recensement de 2001, les personnes d'origine haïtienne au Québec seraient au nombre de « 130 000 membres [...] près de la moitié a moins de 25 ans » dont « (41,1 %) sont nées au Québec » et 54 % sont des femmes (Gabriel, A. D., 2009, p. 3).

Lorsqu'on considère les revenus moyens des familles en dollar, Montréal-Nord et Saint-Michel sont les deux derniers du tableau avec respectivement 42 421 dollars pour Montréal-Nord et 40 401 dollars pour l'arrondissement Villeray-Saint-Michel-Parc extension. Quand on regarde les revenus d'emplois des personnes travaillant à temps plein dans les groupes des 15 à 24 ans, Montréal-Nord et St-Michel sont encore les derniers avec 29 056 dollars pour Montréal-Nord et 28 736 pour l'arrondissement Villeray-Saint-Michel-Parc extension (l'annuaire statistique de l'agglomération de Montréal, dépôt légal – Bibliothèque nationale du Québec, 2007). Ainsi, la communauté haïtienne se trouve parmi les plus pauvres du Québec et constitue le groupe dans lequel on retrouve la plus grande proportion de personnes vivant sous le seuil de la pauvreté. Selon les données de Statistiques Canada du recensement de 1996, le taux de chômage, pendant les dix dernières années, des 15 à 24 de toutes les origines confondues s'oscille autour de 19 %, tandis que pour les 15 à 24 d'origine haïtienne, il est de 36 %. En ce qui concerne la population québécoise, le taux varie de 9 à 12 % alors que pour cette communauté, il est de 27 %. Parmi la population des jeunes d'origine haïtienne de 14 à 24 ans au Canada, les hommes étaient plus susceptibles d'être au chômage selon les statistiques de 2001. En effet, si parmi la population active des hommes de 14 à 24 ans le taux de chômage était de 24 %, parmi les femmes il était de 20 %. Concernant les secteurs de l'activité économique, les individus d'origine haïtienne sont à « 77,2 % [...] concentrés dans quatre secteurs économiques des plus désavantagés : manufactures (49,0 %); transport (6,3 %); commerce de détail (9,3 %) et services médicaux (12,6 %) », on parle de « ségrégation occupationnelle » ou de ghettoïsation au niveau de l'emploi (Pierre, A., 2005, p.28). De ce fait, leur « revenu total moyen » au Québec « est de 19 502 \$, soit moins du tiers du revenu pour la population dans son ensemble » et que « 47 % des enfants d'origine haïtienne de moins de 15 ans vit dans une famille pauvre » (Gabriel, A. D., 2009, p. 3).

C'est là le portrait socioéconomique de la communauté haïtienne de la ville de Montréal. Une population qui occupe en majorité les emplois les plus défavorisés, recevant les revenus les plus bas, avec un taux de chômage parmi les plus élevés et un grand pourcentage d'enfant vivant dans des familles pauvres.

2.2 Cadre méthodologique

Notre méthodologie dépeint la façon dont nous avons décidé d'aborder notre question de recherche. Le champ d'études sur la discrimination des jeunes d'origine haïtienne dans la société québécoise a fait l'objet de plusieurs recherches qui ont traité la question à travers différentes perspectives. Des statistiques, des questionnaires ou des entretiens ont été utilisés comme outils pour les réaliser. Notre recherche, quant à elle, est menée sur la perception qu'ont ces jeunes des dispositions, des politiques gouvernementales ainsi que des comportements des intervenants publics et privés responsables de leur intégration à l'emploi. De ce fait, notre méthode doit tenir compte, de manière objective, que quand on parle de perception, le discours de l'acteur demeure l'élément fondamental.

2.2.1 Le choix de la méthodologie

Notre question de départ abordait la perception des jeunes d'origine haïtienne des politiques et des pratiques d'intégration. S'il est vrai que la perception d'un individu sur une réalité sociale se transmet à d'autres par le moyen du discours, s'il est vrai que la perception d'un individu d'un traitement dont il fait l'objet n'est pas mesurable, la méthodologie qualitative est incontestablement celle à utiliser pour mener à bien une recherche sur la perception des gens de leur réalité. De ce fait, le choix de cette méthodologie est tout à fait approprié pour réaliser notre recherche sur la perception ou les représentations des jeunes d'origine haïtienne des politiques et des pratiques d'insertion à l'emploi des institutions québécoises à leur égard.

Il est vrai que plusieurs études ont abordé l'aspect discriminatoire des relations des institutions québécoises avec les jeunes d'origine haïtienne. Il n'en

demeure pas moins qu'une étude dont la problématique examine les enjeux de la discrimination s'avère difficile, car le sujet est sensible. Cependant pour éviter les apories, il aurait fallu trouver une démarche qui soit à la fois expérimentale, universelle et compatible à d'autres approches. Ainsi, la démarche hypothético-déductive qui « découle de la méthode expérimentale et qui est applicable en sciences humaines dans toutes les disciplines et avec plusieurs méthodes de recherches » (Dépelteau, F. 2000, p. 62) est adéquate pour étudier la perception des jeunes d'origine haïtienne. Notre étude est donc qualitative et notre démarche est hypothético-déductive.

Cette démarche est divisée en plusieurs étapes, qui partent de la question de départ pour aboutir à la vérification de théories et d'hypothèses. Selon Dépelteau, les étapes de la démarche hypothético-déductive classique comprennent une question de recherche, un processus de déduction ou d'induction (ou les deux), une théorie et une ou plusieurs hypothèses, des tests empiriques et une conclusion qui sert à valider la théorie et les hypothèses pour voir si elles sont vérifiées. Si elles le sont, elles sont acceptées, si elles ne le sont pas, elles sont rejetées (Dépelteau, F. 2000, p. 62). Cette approche paraît convenable pour notre recherche. Dans cette étude, nous avons une question de recherche et deux hypothèses que nous allons vérifier par le moyen de tests empiriques, en l'occurrence des entretiens individuels et de groupes.

L'approche hypothético-déductive est appropriée pour notre recherche. Elle nous permettra de vérifier nos hypothèses et de répondre à notre question de recherche.

2.2.2 Méthode et procédure de recherche

Dans cette partie qui est consacrée aux méthodes et procédures, nous abordons les entretiens, leur déroulement, leur durée et les questions abordées. Ensuite, nous présentons la façon dont nous avons procédé pour constituer notre échantillon. Enfin, nous présentons le recrutement, la déontologie et les méthodes d'analyse suivies pour traiter nos données.

2.2.2.1 Les entretiens

La technique utilisée pour la collecte des données selon les besoins de l'étude est l'entretien semi-directif. Le choix de l'entretien semi-directif, dans cette étude, est approprié pour plusieurs raisons.

Premièrement, l'entretien semi-directif est la forme d'entretien la plus utilisée dans la « recherche sociale » (Quivy, R. et Campenhoudt, L. V. 2006, p. 174). Puisqu'il est important pour nous d'utiliser les outils scientifiques qui ont déjà fait leur preuve, nous avons utilisé ce type d'entretien. Ainsi, notre recherche a été érigée sur une base scientifiquement connue et solide. Deuxièmement, ce type d'entretien est essentiel dans une enquête où le discours de l'acteur constitue l'élément fondamental de la recherche. En effet, même si certaines statistiques ont déjà permis de savoir que le taux de chômage est élevé parmi les gens d'origine haïtienne et que plusieurs études ont mis en évidence la discrimination dont ils sont l'objet, seuls les individus confrontés à ces problèmes sont capables de faire savoir leur perception des politiques et des pratiques sociales qu'ils avaient expérimentées. L'entretien semi-directif donne non seulement une grande liberté à l'interviewé d'exprimer ses états d'âme à travers ses déclarations tout en expliquant les nuances qui peuvent surgir, mais aussi la possibilité à l'intervieweur de se concentrer sur les thèmes précis de l'étude. L'avantage de l'entretien semi-directif c'est qu'il « n'est ni entièrement ouvert, ni canalisé par un grand nombre de questions précises » (Quivy, R. et Campenhoudt, L.V. 2006, p. 174). Le chercheur établit, à l'avance, un certain nombre de termes ou de questions à aborder, il ne les pose pas forcément dans l'ordre ni suivant une formulation préétablie. Dans ce genre d'entretien, l'interviewé parle

librement, cependant il appartient à l'intervieweur de recentrer la personne interviewée sur le sujet quand celle-ci s'en éloigne. L'entretien semi-directif est donc caractérisé par la souplesse dans le questionnement et la relance pour ramener l'interviewé sur les points importants de la question lorsqu'il s'écarte de l'objectif. Enfin, il est adapté à la méthode hypothético-déductive puisque l'enquêteur dispose d'un certain nombre de thèmes qui lui permet d'accepter ou de rejeter une hypothèse.

De ce fait, les entretiens individuels couvraient les thèmes suivants. Premièrement, le rapport au travail où il a été question de perception du travail, de discours de l'entourage sur le travail, de l'influence de la discrimination, des politiques et de l'accès à l'emploi sur cette perception. Deuxièmement, les politiques publiques : leur perception de celles-ci, les politiques par rapport à la discrimination et l'efficacité de ces politiques. Enfin, les pratiques d'intégration, le secteur privé et les conséquences d'une intégration difficile. Pour ce qui est des entretiens de groupes, ils tournaient autour des points principaux comme le rapport des minorités visibles au marché québécois de l'emploi, les programmes d'accès à l'égalité en matière d'emploi (PAÉE) et les propositions des jeunes ou des intervenants.

Lors des entretiens, nous avons demandé aux intervenants et aux jeunes de répondre à des questions qui portaient sur les points suivants : leur perception de l'intégration à l'emploi des jeunes des minorités visibles; la question de la discrimination; et les programmes d'accès à l'égalité en emploi. Nous avons réalisé deux types d'entretiens dans le cadre de ce mémoire de maîtrise : des entretiens individuels et des entretiens de groupes. Les entretiens individuels avec les jeunes et les intervenants ont duré entre 30 à 50 minutes. Cependant, l'entretien de groupe avec les intervenants a duré 1 heure 40 minutes et l'entretien de groupe avec les jeunes, 1 heure.

2.2.2.2 Échantillon

Pour les entretiens individuels, nous avons visé entre 10 à 15 personnes de 18 à 30 ans d'origine haïtienne pour constituer l'échantillon des jeunes. Puisque les difficultés d'intégration à l'emploi frappent les hommes davantage que les femmes, nous avons anticipé le recrutement de plus d'hommes que de femmes. Pour les jeunes, les critères de sélection retenus sont les suivants : être d'origine haïtienne, vivre à Montréal, avoir un parcours d'insertion en milieu d'emploi. En définitive, 14 jeunes âgés de 18 à 26 ans ont participé aux entrevues individuelles : 10 de sexe masculin et 4 de sexe féminin. L'échantillon des intervenants devait être compris entre 8 à 12 personnes majeures (hommes et femmes) qui travaillent dans le milieu d'insertion de ces jeunes. Les critères de sélection retenus pour les intervenants sont : être un intervenant en milieu d'intégration et d'emploi, être majeur et avoir travaillé comme intervenant avec des jeunes d'origine haïtienne. Nous avons recruté pour les entrevues individuelles 10 intervenants âgés de 22 à 60 ans, dont 6 hommes et 4 femmes. Les intervenants ont été recrutés dans le milieu de l'intégration à l'emploi des jeunes, le milieu de l'enseignement et les Centres jeunesse emplois (CJE).

Pour l'entrevue de groupe des jeunes, les interviewés devraient être âgés de 18 à 30 ans et être choisis, dans un premier temps, parmi ceux avec qui nous avons eu des entrevues individuelles. Si le nombre de réponses positives pour la participation à l'entretien de groupe n'était pas suffisant, nous devrions recruter de nouveaux jeunes en faisant appel aux mêmes méthodes de recrutement que pour les entretiens individuels. En définitive, nous avons interviewé 4 jeunes de 18 à 30 ans, dont 3 hommes et 1 femme. Aucun d'entre eux n'avait participé aux entrevues individuelles. Nous devrions avoir aussi un groupe d'intervenants constitué d'individus majeurs des deux sexes pour notre entrevue de groupe avec eux. Nous avons interrogé 4 intervenants : 1 femme et 3 hommes âgés de 25 à 45 ans. Parmi les 4 personnes interrogées, deux avaient participé aux entrevues individuelles. En définitive, nous avons eu pour l'entrevue de groupe avec les intervenants, 4 individus et pour l'entrevue de groupe des jeunes, 4 individus.

Quant aux critères de sélection et d'exclusion, seuls les jeunes d'origine haïtienne âgés de 18 à 30 ans et les intervenants majeurs qui travaillaient avec eux étaient acceptés pour les entrevues.

2.2.2.3 Recrutement

Le mode de recrutement qui a été utilisé est la méthode appelée « boule de neige ». Nous avons pris contact avec des directeurs d'écoles, des responsables d'organismes communautaires et des responsables de Centres jeunesse emploi (CJE). Nous leur avons demandé de nous rencontrer pour des entrevues et de nous recommander des intervenants de leurs établissements. Ensuite, nous avons fait savoir à ces derniers que nous voulions rencontrer des jeunes ou des groupes de jeunes qui ont participé à des programmes d'intégration à l'emploi. Nous avons consulté ces jeunes-là pour leur faire savoir que nous désirons avoir des entrevues avec ceux parmi eux qui le voulaient.

Tous les entretiens ont été réalisés dans des établissements publics et communautaires que les intervenants et les jeunes fréquentent généralement. Pour les entretiens individuels, les intervenants ont été rencontrés sur leurs lieux de travail : dans leurs bureaux ou dans des salles de conférence. Seulement 3 entretiens individuels avec les intervenants ont été réalisés dans leurs bureaux, les 7 autres ont été réalisés dans une salle de rencontre ou de conférence sur leurs lieux de travail. Au cours des entretiens individuels, nous n'avons pas été interrompus par des influences extérieures comme le téléphone ou par les visites impromptues d'autres individus. Car, au moment du premier contact, nous avons demandé, avec l'autorisation de leurs chefs de service, de nous fixer des rencontres à des moments pendant lesquels ils n'avaient aucun autre rendez-vous. Parmi ce groupe, les individus que nous avons contactés, qui étaient directeurs ou responsables de service, nous avaient donné des rendez-vous précis pour les entretiens individuels. Pour les entretiens individuels avec les jeunes, les 14 entrevues ont été réalisées dans les établissements qu'ils avaient l'habitude de fréquenter, c'est-à-dire ceux où leurs intervenants travaillaient. Avant de commencer une entrevue individuelle avec un jeune, nous lui avons

demandé d'éteindre son téléphone portable afin de rester concentré. La consigne a été suivie dans tous les entretiens individuels.

Pour les entretiens de groupes, les intervenants comme les jeunes ont été rencontrés au même endroit. Nous avons réservé une salle dans un établissement communautaire pour les réaliser. L'entretien avec le groupe des intervenants comme celui avec le groupe des jeunes n'avait pas été influencé par l'entrée impromptue d'individus. Lors de l'entretien de groupe avec les jeunes, tous les téléphones portables étaient éteints et aucune personne étrangère n'est rentrée dans la salle. Cependant, lors de celui des intervenants, le téléphone portable d'une intervenante a sonné une fois. Ensuite, tout s'est déroulé sans aucune autre interruption.

Pour les entrevues individuelles, le premier contact avec les intervenants s'est déroulé sur leur lieu de travail. Ensuite, nous avons demandé à ceux que nous avons contactés de nous fournir de nouveaux noms. Le recrutement des jeunes a été réalisé parmi ceux que les intervenants nous avaient recommander. En effet, ils nous avaient fait rencontrer les groupes de jeunes avec qui ils travaillent et nous avons recruté parmi ceux-là. Puis, nous avons demandé à ces derniers de nous en recommander d'autres.

Pour l'entrevue de groupe, nous voulions recruter les intervenants parmi ceux qui ont participé aux entrevues individuelles. Cependant, seulement deux parmi eux ont été disponibles pour les entrevues de groupe. Ces deux intervenants nous ont recommandé deux autres et nous avons recruté aussi deux autres qui n'avaient pas participé aux entrevues individuelles. En fin de compte, nous avons pris rendez-vous avec 6 intervenants : deux avaient participé aux entrevues individuelles et les 4 autres n'y avaient pas participé. Pendant les deux premiers rendez-vous, nous n'avons pas réalisé l'entretien parce que seulement 4 personnes parmi les 6 s'étaient présentées. Lors de notre troisième rendez-vous, le même nombre (4 intervenants) s'était encore présenté et nous avons décidé de réaliser l'entretien de groupe avec ces 4 intervenants. Le groupe des quatre intervenants présents était constitué des deux individus avec qui nous avons réalisé l'entretien individuel, un recommandé par ceux-ci et un autre parmi les deux nouveaux individus que nous avons recrutés.

Pour l'entrevue en groupe des jeunes, nous avons demandé à ceux qui avaient participé aux entrevues individuelles de le faire aussi pour l'entrevue de groupe. Parmi les 14 jeunes interrogés lors des entrevues individuelles, seulement 4 avaient été rejoints au téléphone pour participer à l'entrevue de groupe. Parmi ces 4 individus que nous avons contactés par téléphone, un seul se disait disponible. Nous avons alors contacté les intervenants qui nous avaient mis en contact avec 6 autres jeunes. En fin de compte, nous avons pris le rendez-vous pour réaliser l'entrevue de groupe avec 7 jeunes. Après trois rendez-vous, tous les jeunes avec qui nous avons rendez-vous ne s'étaient pas présentés. Au premier rendez-vous, trois jeunes étaient présents. Au deuxième rendez-vous, deux jeunes seulement s'étaient présentés. Au quatrième rendez-vous, 5 jeunes y étaient, mais seulement 4 voulaient participer à l'entrevue. Puisqu'après avoir entendu la lecture et les explications du formulaire de consentement, un jeune a décidé de ne pas poursuivre. Après son départ, nous avons réalisé l'entrevue avec les 4 individus qui étaient disposés pour la circonstance. Tous les jeunes qui avaient participé à l'entrevue de groupe avaient déjà participé à un processus d'intégration à l'emploi. Nous nous étions chargés du recrutement nous-mêmes et il n'y avait eu aucun rapport d'autorité entre nous et les participants.

2.2.3 Déontologie

Dans toute recherche faisant appel à l'être humain, des normes déontologiques et éthiques doivent être respectées. Tenant compte du fait que « les chercheurs doivent respecter des codes d'éthiques dans leurs expériences avec les humains » (Duhamel, A. et Mouelhi, N. 2001, p. 201), notre recherche s'est pliée scrupuleusement à ces règles.

En effet, nous avons gardé l'anonymat et la confidentialité de tous les participants dans le traitement et la diffusion des résultats de notre enquête. Nous nous sommes conformés au cadre normatif pour l'éthique de la recherche avec les humains de l'Université du Québec à Montréal adapté à la production d'un mémoire en sociologie. Toutes les personnes interrogées ont signé le formulaire de consentement éclairé. Les pseudonymes utilisés dans le verbatim ne permettront pas

d'identifier un individu. Aucune information pertinente sur le verbatim ne permet d'identifier le participant. Toute l'information sur le maintien de la confidentialité et les autres points susmentionnés a été transmise aux participants lors des entrevues.

Les principes éthiques ont été strictement suivis dans l'exécution de cette recherche : le respect de la personne, la recherche du bien pour autrui et non la malversation, l'équité, la confidentialité, la participation volontaire, ainsi que toute autre règle déontologique à laquelle est soumis tout chercheur étudiant qui réalise une enquête sociologique de la sorte (voir : <http://www.recherche.uqam.ca/ethique/humains-cadre-normatif-texte.htm#>).

2.2.4 Traitement des données

L'analyse qualitative effectuée pour traiter les données de nos entretiens est une analyse de contenu. Nous avons choisi une méthode d'analyse « vieille comme le monde » (Dépelteau, F., 2000, p. 293) pour réaliser notre travail de recherche. L'analyse de contenu comprend deux aspects : l'analyse par entretien et l'analyse thématique.

L'analyse par entretien permet de trouver le raisonnement particulier et singulier qui se dégage dans le discours d'un individu à travers un entretien en particulier. Elle « repose sur l'hypothèse » selon laquelle « chaque singularité est porteuse du processus soit psychologique, soit sociologique que l'on veut analyser » (Blanchet, A. et Gotman, A., 2001, p. 96). Étant donné que nos entretiens sont semi-directifs, elle nous a permis de comprendre, dans un premier temps, la logique qui se dégage dans le discours de l'interviewé avant d'effectuer une analyse thématique.

De ce fait, nous avons lu chaque entretien individuel plusieurs fois (4 fois) afin de comprendre le discours que l'interviewé veut faire ressortir dans ses réponses. Quand nous avons bien compris la logique du discours de l'individu, nous avons groupé les réponses sur les différents thèmes que nous avons abordés. Car il arrivait souvent qu'un individu aborde plusieurs thèmes à travers la réponse donnée à une question. Donc, après la troisième lecture et que nous soyons parvenus à la

compréhension du discours, nous procédions à une quatrième lecture. Même si nous avions compris la logique du discours de l'interviewé lors de la deuxième lecture, nous faisons systématiquement une troisième lecture avant de passer à la quatrième lecture qui nous permettait de séparer le discours par thèmes abordés. Nous avons aussi opéré de la même manière pour les entrevues de groupes.

Dans l'analyse thématique ce qui est important c'est la cohérence thématique entre les entretiens, en l'occurrence « l'analyse thématique [...] découpe transversalement ce qui d'un entretien à l'autre, se réfère au même thème » (Blanchet, A. et Gotman, A., 2001, p. 98). Quand le chercheur examine « les thèmes abordés par chaque sujet » séparément pour en faire « la synthèse » on parle d'« analyse thématique verticale », mais quand il s'agit de relever « les différentes formes sous lesquelles le même thème apparaît d'un sujet à l'autre », on parle d'analyse thématique horizontale (Blanchet, A. et Gotman, A. 2001, p. 98).

Bien que nous avons lu les entretiens un à un pour comprendre la logique du discours de chaque participant, la méthode que nous avons utilisée pour le traitement final de nos données est l'analyse thématique. Après la lecture des entretiens, nous avons disposé les thèmes que nous avons abordés de manière ordonnée et regroupé les réponses des participants. Ceci nous a permis de classer les points communs et les divergences qui ressortaient dans les discours des participants sur leur perception des politiques, leur perception des pratiques d'intégration à l'emploi et sur l'attitude adoptée les jeunes d'origine haïtienne. Enfin, nous avons procédé à une analyse thématique verticale pour faire la synthèse et dégager l'idée de l'ensemble ainsi que les divergences des participants.

En résumé, nous avons utilisé l'analyse de contenu avec ces deux caractéristiques : l'analyse par entretien et l'analyse thématique. Premièrement, nous avons procédé à la lecture un à un des entretiens, dégagé la logique du discours et séparé les différents thèmes abordés par l'interviewé. Ensuite, nous avons utilisé l'analyse thématique pour traiter nos données. Dans un premier temps, nous avons regroupé les différentes manières dont un thème a été abordé par les participants, c'est-à-dire que nous avons procédé à une analyse thématique horizontale. Cela nous

a permis de classer les réponses des participants par rapport aux différents thèmes examinés. Ensuite, nous avons examiné les thèmes abordés par chaque participant, nous les avons rassemblés afin de procéder à une synthèse, ce qui constitue une analyse thématique verticale. L'analyse thématique verticale est par conséquent la dernière étape de notre analyse des données.

CHAPITRE III

PRÉSENTATION DES RÉSULTATS DES DONNÉES DES ENTREVUES INDIVIDUELLES ET DE GROUPES

À travers ce chapitre, nous présentons les résultats des données des entrevues que nous avons réalisées. Dans un premier temps, les entrevues individuelles des jeunes et des intervenants sont présentées. Ensuite, celles de groupes. Qu'il s'agisse des entrevues individuelles ou des entrevues de groupes, les mêmes thèmes sont examinés.

3.1 Présentation des résultats des données des entrevues individuelles.

Cette partie est consacrée uniquement à la présentation des résultats des données des entrevues individuelles réalisées auprès des intervenants et des jeunes. Dans chaque cas, nous examinons les mêmes thèmes. Premièrement, nous présentons la perception des programmes d'accès à l'égalité. Deuxièmement, la perception de l'accès à l'emploi des jeunes d'origine haïtienne par rapport à l'établissement des programmes d'accès à l'égalité dans le domaine de l'emploi. Troisièmement, l'accès difficile de ces jeunes du marché de l'emploi, conséquence des PAÉE ou résultats des pratiques d'embauche des employeurs. Enfin, les conséquences de l'intégration difficile du marché de l'emploi sur leur attitude.

3.1.1 Présentation des résultats des données des entrevues individuelles des intervenants.

La présentation des résultats des données des entretiens individuels des intervenants démontre que pour eux les PAÉE sont importants, mais en même temps ils peuvent constituer un élément défavorable pour les jeunes d'origine haïtienne et créer des divisions dans la société en général. Cependant, ils pensent aussi que ces programmes peuvent améliorer l'accessibilité à l'emploi de ces jeunes et qu'on devrait les publiciser davantage. Pour eux, les jeunes sont découragés, certains perdent leur estime de soi à cause de ces problèmes d'accessibilité auxquels eux et leurs parents sont confrontés. Les points suivants sont examinés : la perception des programmes d'accès à l'égalité, la perception de l'accès à l'emploi des jeunes d'origine haïtienne et l'application des PAÉE, ce qui est responsable des difficultés qu'ils éprouvent pour accéder au marché de l'emploi et les attitudes qu'ils adoptent.

3.1.1.1 La perception des programmes d'accès à l'égalité en emploi

Les intervenants pensent que les PAÉE sont nécessaires dans la mesure où ils permettraient de corriger les abus. Mais en même temps, ces programmes peuvent être utilisés comme prétexte pour discréditer et disqualifier un membre des minorités visibles. Puisqu'un travailleur provenant du groupe majoritaire peut déclarer que celui des minorités est embauché, non parce qu'il remplit les conditions, mais parce qu'un programme exige quelqu'un de son groupe. En effet, l'opinion défavorable véhiculée c'est qu'il doit y avoir un pourcentage de membres des minorités dans une entreprise, peu importe sa compétence. Tandis que les PAÉE ont été créés justement pour permettre aux gens d'être recrutés sur la base de leur compétence.

Ce n'est pas nécessairement positif, parce que, admettons, tu veux avoir deux dans une compagnie par exemple, tous les Blancs qui sont déjà là font, comme, on l'a pris parce qu'il est Noir. Déjà là, le Noir part avec une..., c'est parce que tu es Noir ce n'est pas parce que tu es bon qu'on t'a pris. Déjà là, ce n'est pas nécessairement positif pour l'employé et le groupe d'employés qui sont présents.

Rony, intervenant de 22 ans né au Québec, patrouilleur de rue.

Richer, intervenant qui est originaire du Moyen-Orient, pense que ces politiques fractionnent la société :

Moi, je ne suis pas un partisan de la discrimination positive, c'est dire que de donner des quotas, ainsi de suite, je ne suis pas pour, je ne crois pas que ce soit un des meilleurs moyens d'activer à l'emploi. Parce que je pense qu'on fractionne la société, et que moi la question, moi une fois que j'ai épuisé mon quota, rien ne m'oblige à embaucher plus. On est toujours dans cette dualité-là, qui je pense à long terme est non positive. Il y a 5 ou 6 chauffeurs qu'on a embauchés pour maquiller le tableau.

Richer, homme de 40 ans, intervenant dans un centre jeunesse.

Pour Alain les PAÉE peuvent aider, mais le problème réside dans l'application de ces programmes :

Quand je vois les politiques, je pense que dans une certaine mesure oui. Le problème c'est dans l'application des politiques là [...] Moi, je dis si on applique seulement les principes, les règles, les lois au Québec, il y a beaucoup de discrimination qui serait inexistante. Moi, pour moi oui, dans une certaine mesure, ça aide à l'intégration, mais c'est l'application. Si l'application n'est pas là, c'est très loin de l'essentiel de la loi.

Alain, intervenant de 43 ans d'origine haïtienne.

Camelle pense que les programmes d'accès à l'égalité en matière d'emploi (PAÉE) peuvent aider quelqu'un des minorités visibles à trouver un emploi qu'il lui aurait été impossible d'avoir sans leur existence. Mais cela donne l'impression, en même temps, qu'il ne fait pas entièrement partie de la société, qu'il n'est pas un citoyen. Parce que sans un programme spécial, les portes du marché du travail lui sont fermées. D'un autre côté, ces programmes pourraient aussi faire augmenter les préjugés, parce que les gens de la majorité peuvent penser qu'on engage des personnes à leur place pour remplir des quotas sans être compétentes. Pour elle, cela pourrait créer des divisions :

Parce que je suis contre dans le sens que, en mettant des politiques comme ça, donc on dit à des gens que tu ne fais pas partie. Donc, là on fait un effort pour te donner une chance. Bon, ça veut dire que tu n'es pas un être à part entière, t'es pas citoyen canadien, québécois à part entière parce qu'on est

obligé d'instaurer ça pour t'insérer sur le marché du travail, être un membre à part entière de la société, fonctionnel. Donc, à ce niveau je ne peux pas dire que c'est bien, sauf qu'en même temps, si ce n'était ces politiques-là, certaines personnes des minorités visibles n'auraient pas été dans les positions soit aux gouvernements, dans les grandes compagnies. Parce qu'on sait que le gouvernement, dès fois, ils travaillent pour le gouvernement même, parce qu'on sait qu'il fait des politiques pour, justement, qu'il y a certaines des minorités visibles qu'ils soient représentés dans les entreprises. Mais en même temps, moi, je vois ça bien, parce que ce que ça dit aussi pour les Blancs qui appliquent ces mêmes postes-là, en même temps, ça peut créer un préjugé par rapport à ou fait que quelqu'un ait été pris pour eux autres parce que la compagnie voulait remplir son quota, justement, des minorités visibles, alors que moi j'avais les compétences. Donc, le mot qui passe, je ne pense pas que ça, je ne pense pas que ça aide justement la bonne harmonie entre les communautés. Au contraire, ça crée des divisions.

Camelle, intervenante de 20 ans née au Québec.

D'après ce qui a été examiné dans cette partie, les intervenants pensent que les PAÉE peuvent aider à corriger les abus, mais ils peuvent aussi servir à transmettre une mauvaise image des jeunes d'origine haïtienne. Certains peuvent penser qu'on a engagé ces jeunes pas nécessairement à cause de leur compétence, mais parce que ces programmes l'exigent. D'autres intervenants pensent que ces programmes peuvent diviser la société, la meilleure chose serait d'accepter tout le monde de manière égale dans les emplois. Ils pensent qu'à long terme les PAÉE ne sont pas bénéfiques à cause de la dualité qu'ils causent.

3.1.1.2 La perception de l'accès à l'emploi des jeunes d'origine haïtienne par rapport à l'application des programmes d'accès à l'égalité en matière d'emploi (PAÉE)

Les intervenants pensent que la situation des gens d'origine haïtienne pourrait être améliorée par les PAÉE pour les raisons suivantes. Premièrement, à la faveur des lois ces jeunes pourraient avoir un minimum d'accès. Deuxièmement, ces dispositions pourraient encourager des gens qui n'auraient jamais posé leur candidature pour certains postes à le faire. Par contre, cela pourrait constituer également un couteau à double tranchant en favorisant un individu, mais pas le

groupe. Les programmes pourraient donc être utilisés dans un mauvais dessein. Ce qui encouragerait la ghettoïsation en réservant uniquement certains petits boulots aux communautés noires. De plus, les programmes font défaut dans leur application puisque les responsables veulent seulement bien paraître devant l'opinion publique. Les emplois seraient plus disponibles, mais ne seraient pas pour autant plus accessibles.

C'est ce que pense Léone. Pour elle, les PAÉE ne rendent pas forcément l'emploi plus accessible. À la question pensez-vous que les PAÉE rendent les emplois plus accessibles pour les jeunes d'origine haïtienne? Elle répond :

Pas forcément. Ça rend peut-être l'emploi plus disponible.

Léone, intervenante d'origine québécoise d'une cinquantaine d'années.

Pour Camille, cela crée un accès minimum pour les Noirs et les jeunes d'origine haïtienne.

C'est sûr qu'il a quand même un minimum d'accès, peut-être pas autant que le jeune québécois blanc, quoi! Mais je crois qu'il a quand même un minimum d'accès à cause des lois ou des choses qu'on a imposées.

Camille, intervenante dans la trentaine, d'origine haïtienne.

Pour Richer les PAÉE sont favorables pour un petit nombre et pour les petits boulots.

Oui pour certains, pour un petit nombre infime des fois. Il ne faut pas qu'on se cache que cela les fait plaisir d'avoir quelqu'un de la communauté qui a un poste attribué, qui travaille à la STM par exemple. Moi, en tant que jeune noir, je vois un chauffeur d'autobus noir, je pourrais, moi aussi, postuler à la STM. Mais ghettoïser ça, ça m'embête un peu, le jeune normalement qui naît ici, qui a vécu, qui est jeune dans cette culture québécoise, doit avoir le monde ouvert à lui et ne doit pas se restreindre à des quotas qui le fait entrer dans des cases.

Richer, intervenant de 40 ans.

Selon Camille, cela peut aider quelqu'un, mais pas la collectivité des gens d'origine haïtienne :

Si on prend ça dans son contenu individuel, ça peut aider quelqu'un, mais si on prend ça collectif, pour la masse je ne pense pas, non.

Camelle, intervenante de 20 ans née au Québec.

Pour Ali, ces programmes permettent de choisir une personne des communautés noires pour les mauvaises raisons.

Par exemple, ils vont prendre un Noir dans un poste de quartier blanc, tous les policiers sont Blancs. Ils vont finir par prendre un Noir, pourquoi? Pour se rapprocher mieux du petit groupe noir, pour plus l'infiltrer.

Ali, intervenant de 24 ans.

Les intervenants pensent que les PAÉE pourraient améliorer l'accès à l'emploi des jeunes parce qu'ils pourront bénéficier d'une certaine ouverture sur le marché du travail. De plus, ces derniers pourraient être encouragés à poser leur candidature, même s'il y a un minimum d'accès. Les intervenants déplorent cependant que ces programmes puissent être utilisés afin de ghettoïser et de caser les jeunes d'origine haïtienne dans les petits postes sans avenir.

3.1.1.3 L'accès difficile des jeunes d'origine haïtienne du marché de l'emploi : conséquence des PAÉE ou résultats des pratiques d'embauche des employeurs

Ce qui pose problème à l'application des PAÉE, selon les intervenants, serait premièrement la réticence et les résistances dans la fonction publique. Deuxièmement, la mentalité de la majorité par rapport aux minorités. Troisièmement, la discrimination. Ainsi, les recrutements se font de bouche à oreille et ceux qui sont au courant de l'existence de postes disponibles n'ont aucun intérêt à le faire savoir aux gens qui ne font pas partie de leur réseau.

Alain pense que les mesures, les lois et les PAÉE évoluent plus rapidement que la mentalité des gens. Donc, qu'il y a une résistance à l'application des PAÉE.

Et que les lois sont beaucoup plus avant-gardistes que la mentalité des Québécois de souche mêmes. Parce que souvent, pour eux autres, cette loi-là n'est pas possible, cette loi-là n'a pas de sens.

Alain, intervenant de 43 ans d'origine haïtienne.

Léone pense que jusqu'à présent la fonction publique est réticente à l'application de ces mesures :

Je pense que les quotas et les lois s'adressent à l'heure actuelle à de très grands empires : c'est la fonction publique québécoise, la fonction publique montréalaise où il y a de très grands syndicats. C'est des empires, c'est un château fort, ça fonctionne avec l'ancienneté, ça fonctionne avec certaines contraintes, certains paramètres. Fais que, tu sais des fois, t'as pas de latitude pour jouer, pour faire avancer quelqu'un, pour aider quelqu'un.

Léone, Femme dans la cinquantaine, intervenante d'origine québécoise, directrice.

Alain pense, quant à lui, que c'est de la discrimination qui pousse les gens à exclure les jeunes d'origine haïtienne.

Ces pratiques-là non, elles ne favorisent pas l'intégration parce que quand on pratique la discrimination, quand on pratique l'exclusion, il n'y a pas l'intégration là-dedans.

Alain, Intervenant de 43 ans.

Pour Rony, les jeunes d'origine haïtienne sont exclus des emplois les plus payants.

Ben oui, c'est une pratique discriminatoire à la base, on dit les vrais mots là, même si c'est dans notre avantage, c'est une pratique discriminatoire. Les jobs les plus payants, ils mettent juste des Blancs. Et peuvent ils trouvent c'est comme un peu moins payant que l'on met des Noirs.

Rony, intervenant de 22 ans.

Il n'y a pas réellement de différence entre le secteur public et le secteur privé. Chacun fonctionne selon ses besoins. Le secteur public a des comptes à rendre parce

qu'il utilise l'argent des contribuables. Le secteur privé, quant à lui, agit de manière à atteindre ses objectifs financiers et fidéliser sa clientèle.

Il y a de la discrimination dans le privé, mais c'est plus, ça peut être plus individuel par rapport à un individu. Mais en général, le gouvernement, utilise l'argent des contribuables, c'est normal qu'il va devoir utiliser ces politiques-là, alors que le secteur privé, lui il va aller selon ce qu'il a de besoin. Donc, ce n'est pas nécessairement qu'un est meilleur que l'autre.

Camelle, intervenante de 20 ans.

Les recrutements se font de bouche à oreille.

C'est le bouche-à-oreille d'abord, toi tu n'es même pas dans le réseau. Donc, tu ne connais même pas quand les emplois existent. Tandis que dans le secteur public, il y a une possibilité, il y a une démarche, on peut savoir qu'on va l'annoncer.

Alain, intervenant de 43 ans.

Le même constat est fait par Camille :

Si on applique déjà par le nom on voit la différence. Comme les boulots, souvent se font contact, nos jeunes ont beaucoup moins de contacts. Quand j'ai dit contact, je parle de.... Souvent on va voir que le jeune québécois il est là par ce qu'il a son oncle qui l'a mis, c'est toujours un réseau, le réseau.

Camille, intervenante dans la trentaine de Montréal-Nord.

Selon les intervenants, ce qu'on retrouve dans les PAÉE est intéressant, mais le problème réside dans leur application. Dans la pratique, les recrutements pour les emplois continuent à se faire de bouche à oreille et les traitements discriminatoires envers les minorités visibles continuent.

3.1.1.4 Les attitudes adoptées par les jeunes d'origine haïtienne par rapport aux difficultés d'accéder au marché de l'emploi

La difficulté des gens d'origine haïtienne à se trouver un emploi à cause des pratiques inadéquates du marché pourrait avoir des conséquences sur l'attitude des jeunes. Premièrement, cela peut conduire à une perte de l'estime de soi. Deuxièmement, cela peut les limiter dans leur choix de carrière. Troisièmement, ils peuvent chercher d'autres options pour réussir économiquement, la criminalité par exemple. Quatrièmement, les difficultés éprouvées par leurs parents et leur entourage qui, malgré les efforts mis à leur éducation, ne sont pas arrivés à décrocher un emploi valorisant. Cela pousse des jeunes à penser que suivre cette voie n'est pas la garantie de réussite dans la vie. Donc, la voie encouragée par la société en général ne profite pas à leur communauté. Ce qui amène certains à penser que c'est peine perdue d'aller à l'école parce que de toute façon ils n'auront pas un emploi.

Ainsi, Alain un intervenant de 43 ans déclare :

Cette déception-là, elle est transmise aux enfants, donc moi j'ai un diplôme, j'ai fait des efforts, je ne trouve pas de travail, ainsi de suite. Donc, ce discours devient que ce que mon père a subi, que mon père ou ma mère on fait comme travail, ont travaillé dur pour un salaire de misère moi je ne l'accepte pas. Donc, c'est par rapport à ça de dire, de toute façon cela n'avancera à rien de faire des efforts puisque nos parents eux n'ont pas réussi pourquoi nous.

Alain intervenant de 43 ans.

La suite, selon Rony, c'est l'illégalité.

Et puis souvent à cause de ça, souvent ça arrive que des jeunes décrochent parce qu'ils disent que de toute façon, je vais à l'école, je finirais mes études, personne ne va m'engager. Fait qu'ils font l'illégalité comme on dit.

Rony intervenant de 22 ans.

Ali, un jeune patrouilleur de rue de 24 ans du quartier Saint-Michel, pense que la difficulté du jeune haïtien à se trouver un emploi malgré les efforts déployés peut le conduire à la perte de son estime.

Des fois que je postule pour un emploi, et puis je sais qu'ils vont dire qu'on va vous appeler, ils ont mon CV, ils vont m'appeler dans quelque temps, deux trois semaines, fait que ce qui arrive, je ne reçois pas d'appel. Je connais aussi d'autres gens que ça leur est arrivé aussi, et puis ils sont passés à côté des places qu'ils auraient aimé faire. C'est sûr qu'ils auraient pu viser plus haut que ça. Mais tout de même, ils n'ont pas accès au minimum aussi qu'il devrait y avoir, ils perdent l'estime de soi aussi.

Ali, intervenant de 24 ans de Saint-Michel.

Selon Émilie, intervenante en emploi, l'attention accordée à la couleur de la peau empêche le jeune d'origine haïtienne de se trouver un emploi. Pour payer ses factures et conserver son estime, il pourrait être tenté de passer par d'autres options que le travail. Il pourrait être porté alors à passer par n'importe quelle porte accessible pour s'en sortir. Surtout s'il reçoit des invitations chaleureuses.

Étant donné qu'il y a des fermetures, peut-être que les gens cherchent d'autres options, d'autres choses pour pouvoir financer quoi que ce soit, quelque chose. Je trouve que, je pense que c'est ça vraiment.

Émilie, intervenante de 29 ans.

Camille, intervenante en emploi, pense à peu près la même chose. Pour elle, cela constitue seulement un facteur qui motive la décision de faire partie des gangs de rue.

En fait, pas qu'ils s'adhèrent aux gangs de rue à cause de cela, mais disons que c'est un facteur. Parce que, je pense que, si ces jeunes-là, on leur donnait un boulot, c'est sûr qu'il y a une portion qui n'adhérerait pas à faire un boulot comme ça, mais je pense qu'une bonne partie, avant qu'ils soient arrivés là, aurait pu choisir le travail au lieu de rentrer dans les gangs de rue.

Camille, femme dans la trentaine.

En fait, les jeunes sont découragés en observant l'échec économique de leurs parents et leur entourage, malgré leurs diplômes et leur formation. Les jeunes pensent que s'ils suivent la même voie que leurs parents, ils échoueront comme eux sur le plan économique. Puisque les voies encouragées par la société ne leur réussissent pas, ils sont désorientés, certains perdent leur estime de soi. Ils arrivent donc à la

conclusion que la fréquentation de l'école n'est pas le meilleur moyen qui leur permettra de réussir économiquement.

De l'avis des intervenants, les PAÉE peuvent aider à corriger les abus, mais aussi contribuer à ternir l'image des jeunes d'origine haïtienne si les personnes qui font partie de la majorité prétextent que ces jeunes sont embauchés pour remplir les quotas et non sur la base de leur compétence. Ainsi, à long terme, ces programmes peuvent servir à diviser la société et créer une dualité entre les groupes. La meilleure chose à faire socialement c'est d'accepter tout le monde selon ses qualifications. Les PAÉE devaient davantage être publicisés, car ils pourraient améliorer l'accessibilité à l'emploi. Toutefois, on constate que les jeunes sont découragés par les pratiques courantes qui les empêchent, eux et leurs parents, d'accéder au marché du travail.

3.1.2 Présentation des résultats des données des entrevues individuelles des jeunes.

Cette partie aborde la perception des programmes d'accès à l'égalité en emploi, la perception des jeunes d'origine haïtienne de l'accès à l'emploi par rapport à l'application des PAÉE, la cause de l'accès difficile au marché de l'emploi et les attitudes adoptées. La présentation des résultats des données a démontré que même si les jeunes pensent qu'avec les PAÉE l'emploi est devenu plus accessible, beaucoup de travail reste encore à faire afin d'améliorer l'accessibilité à l'emploi.

3.1.2.1 La perception des programmes d'accès à l'égalité en emploi

Les jeunes pensent que les PAÉE seraient bénéfiques à court terme parce qu'ils pourraient faire changer la mentalité des gens (employeurs) sur les jeunes d'origine haïtienne et qu'ils pourraient aider à intégrer d'autres immigrants. Mais à long terme, cela pourrait empêcher les personnes des minorités visibles d'avoir plus de postes sur le marché du travail. Pour certains, les questions sur les minorités dans les formulaires d'embauche seraient élaborées dans le but de les mettre de côté dès le départ. Enfin, pour d'autres ces programmes ne vont rien changer.

Je pense que, à court terme, ça peut être une façon de changer les mentalités. Par exemple, en ce qui concerne les minorités visibles ça peut faire voir à certains dirigeants que certaines personnes des minorités visibles sont aussi compétentes que des personnes, par exemple, des Québécois de souche. À long terme, oui ça peut causer quelques problèmes, donc ils vont prendre les personnes des quotas. Mais, je pense que ça peut être inséré pour l'ouverture des mentalités.

Julie, jeune de sexe féminin de 20 ans, née au Québec d'un couple mixte québécois/haïtien.

Selon Bernard, cela aide à intégrer d'autres nations.

Je pense que c'est bon. Ça aide la société à intégrer d'autres nations. Et puis, ça aurait été mieux qu'il le fasse encore parce qu'il y en a beaucoup d'autres nations qui n'ont pas de travail à cause de la discrimination. Moi, je trouve que c'est bon ce que le gouvernement a fait et devrait faire ça un peu plus d'aider plusieurs autres gens surtout dans les gouvernements.

Bernard, jeune homme de 26 ans, en emploi.

Pour Matthieu, les questions des formulaires sont suspectes et peuvent même faire en sorte qu'on élimine les jeunes haïtiens :

Minorité visible, c'est comme si c'était ciblé. Je trouve que c'est une discrimination parce que si l'emploi est pour tout le monde pourquoi poser la question si vous faites partie d'une minorité visible?

Matthieu, jeune de sexe masculin de 22 ans en emploi.

Pour Martin et Maxime, deux jeunes qui ont fréquenté les gangs de rue et qui sont en réinsertion, ces programmes ne vont rien changer :

Les politiques n'aident personne, tu comprends. Même si qu'ils aillent dire qu'on va faire ça pour la ville, on va faire ça pour la communauté, ce n'est pas vrai. Ça va rester comme ça pendant des années, rien ne va changer.

Martin, jeune de 22 ans en réinsertion sociale, sans emploi.

Les jeunes sont d'avis que les PAÉE pourraient être bénéfiques à court terme, mais non à long terme. De plus, que les questions concernant les minorités

visibles dans les formulaires d'embauche sont des pièges et que ces programmes ne vont rien changer pour eux.

3.1.2.2 La perception de l'accès à l'emploi des jeunes d'origine haïtienne en et l'application des programmes d'accès à l'égalité en matière d'emploi (PAÉE)

Les jeunes pensent qu'avec les PAÉE, l'emploi est devenu plus accessible parce que cela pousse les jeunes à poser leur candidature. Qu'avec le temps la situation pourrait s'améliorer pour les jeunes d'origine haïtienne, car certaines portes qui étaient autrefois fermées leur sont ouvertes maintenant. Le cas de la STM qui recrute maintenant des chauffeurs de couleurs a été cité. Toutefois, avec la crise économique certains pensent que la chance pour un Noir de trouver un travail se trouve considérablement réduite. D'autre part, ils pensent que pour certains employeurs, qu'il y ait des programmes ou pas, rien ne changera.

Ainsi, Carline pense que la situation des jeunes haïtiens s'est améliorée, que les emplois peuvent devenir plus accessibles avec les PAÉE :

L'emploi devient plus accessible effectivement. Imaginez un secteur du marché qui était fermé, par le fait qu'ils mettent ces politiques publiques c'est sûr que ça peut favoriser l'accès, ça peut favoriser l'accessibilité.

Carline, jeune femme de 20 ans, en emploi.

L'optimisme de Bernard pour ces programmes se confirme par le fait que la STM a engagé des chauffeurs d'autobus qui sont noirs.

Moi, je pense qu'à force du temps ça s'est amélioré parce qu'autrefois c'était encore pire. Si je mettais 5 ans en arrière, c'était pire, il n'y avait rien. On ne voyait aucun Noir dans les affaires du gouvernement, et puis ou bien chauffeur d'autobus, dans les grosses compagnies il n'y en avait pas beaucoup. À voir ça, c'est amélioré, il y a un début à tout, mais je trouve qu'on devrait ouvrir plus de portes à d'autres jeunes, parce que les jeunes sont compétents.

Bernard, jeune homme de 26 ans, en emploi.

Pour Maxime même s'il y avait un petit progrès, la récession a changé la donne. La majorité va être privilégiée comme jamais auparavant et les programmes d'accès et d'équité à l'emploi seront sans effet.

On est dans le temps de récession, il y a plein d'affaires qui ferment. Fait que tu penses que sincèrement dans un pays que tu vis, qui a plus de Blancs que de Noirs et puis c'est à eux autres le pays, OK. Il y a un poste à donner, puis il y a un Noir puis un Blanc, tu penses que c'est au sale Noir qu'ils vont donner le poste? C'est sûr et certain qu'ils vont prendre le Blanc là

Maxime, jeune homme de 20 ans, sans-emploi.

Pour Robert, cela leur donne une chance de prouver ce qu'ils peuvent faire.

Je trouve que c'est bon d'une manière. Tout dépend des pourcentages et de quelle compagnie. Il faut un tel pourcentage, pourquoi tout le monde ne peut pas juste être égal? C'est bon, oui que vous allez accepter quelques Noirs dans votre compagnie, mais moi je trouve qu'il y a beaucoup de potentiel dans beaucoup de Noirs. Et puis les Noirs on travaille fort, on travaille super fort. Mais je trouve que c'est bon pareil parce que ça nous donne une chance de nous prouver, il y a un début à tout, c'est ça.

Robert, jeune homme de 26 ans.

L'accès à l'emploi pourrait être amélioré par les PAÉE. Parce que les jeunes considèrent que les lois et les programmes constituent une invitation qui les encourage à chercher du travail. Ils ont noté que, sous l'impulsion de ces programmes, il y a eu une certaine ouverture à la STM qui a permis le recrutement de personnes d'origine haïtienne. Ils ont aussi observé qu'il reste encore beaucoup de chemin à parcourir pour voir les membres de leur communauté accéder à des positions de responsabilités et des postes plus prestigieux.

3.1.2.3 L'accès difficile des jeunes d'origine haïtienne au marché de l'emploi, conséquence des PAÉE ou résultats des pratiques d'embauche des employeurs

Le gros du problème de l'intégration difficile réside dans les pratiques qui ont cours lors du recrutement. À ce point, les jeunes invoquent la question de la

discrimination. De ce fait, il n'y a pas égalité des chances entre le jeune Blanc et le jeune Noir. Ce dernier est donc lésé dans ses droits d'avoir un traitement égal.

Matthieu, un jeune de Montréal-Nord qui a un emploi, met en évidence la question du traitement inégal qui découle du traitement différentiel selon les origines. Il fait allusion à la discrimination et aux stéréotypes qui en découlent.

Moi, j'ai dit que dans l'embauche que tout le monde n'a pas la même chance. Parce que c'est impossible de trouver un employeur qui est au juste milieu, qui est neutre. Il y a des employeurs que tu vas arriver, juste il ne va pas aimer ta face, il ne va pas aimer la façon de t'habiller, il s'attendait à voir quelqu'un d'autre. Moi, je dis que ce n'est pas tout le monde qui ait les mêmes chances.

Matthieu, jeune homme de 22 ans.

Pour Maxime, un jeune homme sans emploi de Montréal-Nord, les employeurs disent qu'ils acceptent tout le monde. Mais en réalité, ce n'est pas ce qui se fait. Dans la plupart des cas, ils éliminent quelqu'un uniquement à cause de son origine et lui disent que le poste a déjà été pris.

Par exemple, j'ai une entreprise que j'ouvre. J'ai dit que je cherche tout le monde qu'il soit gars ou fille, de n'importe quelle nationalité. Tu viens. Cela ne veut pas dire que je vais te prendre, toi, pour autant là. C'est pourquoi tu peux arriver, regarde, je ne t'aime pas, je te dis que le poste est pris là. Il faut que tu t'en ailles là, j'appelle d'autres personnes et d'autres personnes viennent prendre le poste là. C'est ça là.

Maxime, jeune homme de 20 ans.

Caroline, une jeune fille de 18 ans de Saint-Michel, a l'impression que pour être accepté dans un emploi, il aurait fallu qu'elle soit dix fois plus compétente qu'une autre jeune qui provient de la majorité.

Moi, je dis non que ce n'est pas pareil, on n'a pas la même chance. Parce que, pour qu'on dépasse le Blanc, il faut être dix fois plus intelligent que ce Blanc-là, même si en temps normal on est plus intelligent que lui, mais il faut juste prouver qu'on est beaucoup plus, qu'on est beaucoup, beaucoup plus, pour que ça leur saute aux yeux qu'on est plus. Pour qu'on puisse être accepté dans cette affaire là, dans cette job.

Caroline, jeune femme de 18 ans de Saint-Michel.

Pour Benoit, lorsqu'un jeune qui fait partie des minorités visibles se présente en entrevue, tout change :

Moi, j'ai dit qu'avant d'arriver là-bas, tout le monde a les mêmes chances. Mais dès qu'ils voient ta face, ils voient quel genre de personne que t'es, ils voient ton origine, c'est là que tout bascule.

Benoit, jeune de 18 ans de Montréal-Nord, travaille.

Ainsi, les recrutements pour les emplois continuent à se faire par le moyen du « bouche-à-oreille », le traitement différentiel et discriminatoire envers les minorités visibles se poursuit dans les recrutements. Lors de l'embauche, tout le monde n'a pas la même chance.

3.1.2.4 Les attitudes adoptées par les jeunes d'origine haïtienne par rapport aux difficultés qui les empêchent d'avoir accès au marché de l'emploi.

Selon les jeunes, la difficulté à se trouver un emploi les pousse à s'interroger et à se remettre en question. Certains pensent qu'ils doivent continuer à persévérer alors que d'autres deviennent déprimés et se mésestiment. Enfin, des jeunes pensent aussi que le fait de ne pas trouver d'emploi, ou de se faire caser dans des postes sans importance et à petit salaire pourrait entraîner quelqu'un à s'associer aux gangs de rue.

Pedro croit à la persévérance dans l'effort. Ce que les autres vont faire ou penser ne le découragera pas.

Pour moi, cela n'a pas d'effet sur moi, mais j'ai des amis ça fait quelque chose. Moi, tu peux me dire tout ce que tu veux, je suis là pour faire mon argent, pour avoir de l'expérience, pour avancer vers l'avant, So, tu peux dire tout ce que tu veux, ça ne va pas me retenir, je vais continuer à avancer.

Pedro, jeune de 18 ans de Montréal-Nord.

Maxime fait partie de ceux qui sont découragés à cause des pratiques qui empêchent les Noirs de pénétrer le marché du travail.

C'est sûr et certain qu'un Blanc va toujours trouver mieux qu'un Noir dans une job. Tu comprends, ils l'ont même déjà trouvé à la télévision, enfin. Dans ce pays-là, t'es un Noir, t'es de la merde.

Maxime, jeune homme de 20 ans sans emploi.

Martin, quant à lui, n'a aucun espoir que cela change un jour.

T'arrives aux vraies affaires, c'est discriminatoire dans ce pays, c'est du racisme. Ça va toujours rester pareil. T'essaies de trouver une job, t'es un Noir, t'as des tresses ils considèrent comme si t'étais un délinquant.

Martin, homme de 22 ans, sans emploi.

Enfin, Bernard pense que caser quelqu'un dans un petit boulot, peu importe sa compétence ou l'empêcher de trouver un emploi peut l'inciter à la délinquance.

Moi, je pense que c'est un peu des jobs. Parce que moi, je connais des jeunes s'ils avaient un travail, ils ne seraient pas dans les gangs de rue, ils ne seraient pas en train de traîner, de boire, s'amuser à se battre, taxer des gens. Si ces jeunes-là avaient des bons salaires, des bons jobs, je ne pense pas qu'ils seraient rentrés dans cette voie là. La plupart des jeunes sont tannés de travailler au salaire minimum. Il doit avoir quelque chose de bon pour qu'ils payent leurs affaires, pour qu'ils avancent, mais s'ils voient qu'ils n'avancent pas, peut-être ils préfèrent rester dehors dans quelques parts où qu'ils puissent faire plus d'argent ou bien qui peut leur avantager.

Bernard, jeune homme de 20 ans, en emploi.

Les conséquences de l'accès difficile au marché de l'emploi pour les jeunes d'origine haïtienne à cause des pratiques inadéquates sont : la persévérance, une baisse de l'estime de soi, le découragement de poursuivre des études et la délinquance.

En conclusion, certains jeunes pensent qu'à court terme les PAÉE peuvent être bénéfiques et faire changer la perception que les employeurs ont des jeunes d'origine haïtienne. Mais à long terme, établir des quotas pourrait empêcher les

minorités visibles à avoir plus de postes. Pour d'autres, ces programmes ne vont rien changer, car ils aident aussi à les éliminer. Car les questions sur les origines que l'on retrouve sur les formulaires d'embauche permettent de choisir très tôt dans tout processus de recrutement. Mais leur accès peut être amélioré avec les PAÉE puisqu'ils sont incités à déposer leur CV. Ils ont constaté que la STM a commencé par embaucher les personnes d'origine haïtienne comme chauffeurs. Cependant, ils remarquent aussi qu'il y a encore beaucoup à faire pour les postes qui exigent plus de responsabilités, que le traitement différentiel continue dans les recrutements et qu'il faut faire plus de publicité pour les PAÉE. Enfin, les difficultés d'accéder à l'emploi poussent les jeunes à adopter plusieurs attitudes : certains sont persévérants; alors que d'autres sont découragés, perdent leur estime et abandonnent l'école.

3.2 Présentation des résultats des données des entrevues de groupe.

Nous abordons dans cette partie la dynamique des groupes et les résultats des données des entrevues de groupe des jeunes et des intervenants. Dans chaque cas, il est question des rapports de minorités visibles au marché de l'emploi, des programmes d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) et les propositions des personnes de chaque groupe interviewé. Ce qui ressort de ces entrevues c'est la difficulté pour les jeunes d'avoir accès au marché de l'emploi; la discrimination; la qualité des services des fonctionnaires responsables d'appliquer les programmes; les attitudes de frustration, de découragement et de patience devant la non-application des PAÉE et les propositions pour les améliorer.

3.2.1 Dynamique de groupe.

Les entretiens réalisés nous ont permis d'avoir la perception des différents groupes sur les questions abordées. Le groupe des jeunes et le groupe des intervenants ont contenu chacun 4 individus. Nous présentons ici leur dynamique et nous dégagons la différence qui existe entre les deux.

3.2.1.1 Dynamique de groupe des intervenants

Nous présentons ici tout ce qui entoure l'entretien de groupe des intervenants : l'ambiance qui a régné, les interventions qui ont marqué la discussion et les controverses entre certains participants.

Tous les intervenants sont arrivés quelques minutes avant l'heure fixée pour commencer l'entrevue, tout le monde s'est installé et l'ambiance a été détendue. Nous avons commencé par un tour de table et avons permis à chacun de se présenter. Ainsi, ils ont constaté qu'ils travaillaient tous dans l'intégration des jeunes d'origine haïtienne et se sont traités d'égal à égal. L'enthousiasme a régné et chacun a participé à peu près à égale intensité. Au beau milieu de l'entrevue, la sonnerie du téléphone de l'intervenante qui était présente a interrompu la concentration pendant le moment de sa durée et ensuite la discussion a repris.

Il y a eu plusieurs moments marquants dans la discussion. Premièrement, chacun d'entre eux a pris la parole au moins deux fois pour s'exprimer quand il fallait répondre aux questions sur les programmes d'accès à l'égalité particulièrement les sous-questions sur la perception des programmes, sur le taux de chômage des jeunes des minorités visibles et sur la mauvaise application des PAÉE. Deuxièmement, la discussion est devenue très animée sur la mauvaise application des PAÉE et l'attitude adoptée par les jeunes. À ce moment, les échanges sont devenus réellement musclés entre Camille et Robert. Lorsque Camille a déclaré : « et nous malheureusement les immigrants, on n'a pas encore accès aux organismes de business pour embaucher ces jeunes-là », Robert a associé cela à la ghettoïsation et le ton a monté. Camille a d'abord expliqué que les immigrants aussi devraient engager tout le monde, mais a poursuivi en déclarant sur un ton fort à Robert :

Pourquoi le québécois quand il engage les Blancs ne fait pas de ghettoïsation et quand nous on le fait c'est négatif? Sincèrement... Quand les Québécois le font, ce n'est pas de la ghettoïsation? Pourquoi quand les Québécois le font est-ce que ce n'est pas à caractère négatif de ghettoïsation? Pourquoi nous, quand on veut prendre du pouvoir c'est de la ghettoïsation? Quand le québécois engage 50 Québécois ce n'est pas de la ghettoïsation, pourquoi on ne peut pas le faire? On va demander aux gens de leur donner à manger et on demande à nos jeunes de se tenir debout? Et alors?

Camille, intervenante dans la trentaine de Montréal-Nord.

Ce moment a été particulièrement animé dans l'entrevue. Cependant, une autre controverse a eu lieu entre Camille et Robert au début de la discussion. Cela a commencé quand Robert a déclaré en parlant de l'accès à l'emploi :

Tout le monde l'a dit que c'est difficile. Mais j'aime le point qu'il a dit que ce n'était pas impossible [...] Parce que moi, j'ai vu du monde qui a eu beaucoup de problèmes, mais moi personnellement présentement dans ma vie je n'ai pas encore eu beaucoup problèmes professionnels. Je me suis quand même adapté avec le diplôme que j'avais. Mais je comprends que ceux qui ne sont pas nés ici, ce n'est pas reconnu. Quand les diplômes sont ailleurs, ça ne vaut rien, je pense que c'est là qu'il faudrait travailler.

Robert, intervenant de 26 ans.

En faisant allusion à la déclaration de Robert, Camille a déclaré :

Et même au niveau des organismes, si on regarde, combien d'organismes que vous connaissez qu'au niveau de la direction il est occupé par des minorités visibles? Donc, c'est vrai que monsieur dit qu'il n'a pas eu de difficulté pour avoir un poste parce qu'il n'a pas encore essayé d'être directeur, c'est pour ça. À un moment où il va essayer d'être directeur [...] où est-ce qu'il est, je suis sûre que les choses vont changer, il va réaliser, mais il ne va pas vraiment fixer pour.

Camille, femme dans la trentaine, intervenante en intégration des immigrants.

Malgré ces deux altercations entre Camille et Robert, l'entrevue de groupe des intervenants s'est déroulée dans un climat de respect mutuel. À la fin de cette rencontre, nous avons fait remarquer que nous avions eu un beau débat d'idée et nous avons remercié tous les intervenants. Tous les individus se sont donné la main et tout s'est terminé dans une atmosphère calme.

3.2.1.2 Dynamique de groupe de jeunes

Nous avons commencé l'entrevue de groupe des jeunes avec la lecture des renseignements sur le formulaire de consentement éclairé. Il y avait en ce moment 5 jeunes. Après la lecture, l'un des jeunes a abandonné parce qu'il ne voulait pas signer

le formulaire. Après son départ, chacun s'est présenté et nous avons commencé l'entrevue. En fin de compte, 4 jeunes ont participé à l'entrevue de groupe. L'ambiance était détendue et chaleureuse. Tout le monde a participé en faisant des commentaires. Cependant, deux personnes ont particulièrement dominé la conversation. Kimberley et Bruno ont été les deux qui répondaient et donnaient leurs opinions dans tous les aspects de la discussion. Le moment le plus fort de la discussion c'est quand on abordait le rapport des minorités visibles au marché québécois de l'emploi. Les participants ont parlé avec conviction de la discrimination dans les pratiques d'embauche. Leur ferveur a augmenté quand il fallait faire des propositions sur les mesures à adopter pour une meilleure mise en œuvre des PAÉE et les mesures à adopter pour faciliter l'accès au marché aux jeunes. L'entrevue s'est achevée dans cette atmosphère. Ils étaient prêts à continuer à se former et à travailler dur, mais réclamaient tous un changement de la situation actuelle. Ils veulent plus d'ouverture, plus d'accessibilité à l'emploi.

3.2.1.3 Comparaison entre la dynamique des jeunes et celle des intervenants

Les deux entrevues de groupe ont été chaleureuses et très animées. Tous les intervenants ont participé à l'entrevue de groupe avec presque la même intensité. Dans le cas des jeunes, il y a eu beaucoup d'énergie, mais deux ont particulièrement été plus actifs que les autres pour répondre aux questions. Dans l'entrevue des intervenants, il y a eu des controverses et une grande opposition entre Camille et Bruno à deux reprises. Parmi les jeunes, les réponses aux questions ont presque toujours fait l'unanimité. Il arrivait souvent qu'un d'entre eux apporte des données supplémentaires aux explications. Cependant, il ne se mettait jamais en conflit ouvert avec l'autre. Le degré de langage était aussi différent entre les jeunes et les intervenants. Les intervenants utilisaient souvent des thèmes techniques et avaient un vocabulaire plus soigné que les jeunes.

3.2.2 Présentation des résultats des données de l'entrevue de groupe des intervenants.

La présentation des résultats se déroule autour de trois axes : le rapport que les minorités visibles ont au marché de l'emploi, les programmes d'accès à l'égalité en emploi et les propositions des intervenants. L'accent est mis dans cette entrevue sur les difficultés des jeunes des minorités visibles à accéder au marché de l'emploi, sur la rigidité des programmes, la qualité des services des fonctionnaires envers les minorités visibles, la publicité des programmes, l'attitude des décideurs et les propositions.

3.2.2.1 Rapport des minorités visibles au marché québécois de l'emploi

Ce qui est examiné dans cette partie c'est la perception du marché de travail québécois par rapport aux minorités visibles; la discrimination dans les pratiques d'embauche, ses manifestations et le traitement des jeunes des minorités visibles lors de l'embauche. Les résultats des données des intervenants démontrent que l'accès au marché québécois, sans être impossible, est plus difficile pour les jeunes d'origine haïtienne comparativement à ceux d'origine européenne.

3.2.2.1.1 Perception du marché québécois par rapport aux minorités visibles

Pour les intervenants, le marché québécois de l'emploi est difficile d'accès pour les minorités visibles en général. Premièrement, cette difficulté d'accès se retrouve parmi ceux qui sont nouvellement immigrés à cause du manque d'expérience québécoise. Deuxièmement, chez la communauté haïtienne le problème d'accès frappe tout le monde, ceux qui sont nés au Québec comme les nouveaux immigrants. Cette communauté expérimente un taux de chômage élevé. Cependant, s'il est plus difficile pour eux de rentrer sur le marché du travail que les autres groupes de la population, l'accès n'est pourtant pas impossible. C'est ce que pense Alain, un intervenant de 45 ans.

Ma perception du marché québécois par rapport aux minorités visibles. Difficile pour les minorités visibles. Difficile, mais pas impossible. C'est ça ma perception. Ce n'est pas évident de rentrer sur le marché québécois pour un membre des minorités visibles. Par contre, si on emploie certaines techniques, si on met en pratique certaines suggestions et on continue, on fonce, il y a cette possibilité de rentrer, mais ce n'est pas la même chose pour un québécois de souche, le marché est naturellement ouvert à lui.

Alain, homme de 45 ans, intervenant.

Camille explique cette difficulté d'accéder au marché du travail en se référant au taux de chômage dans la communauté haïtienne.

Moi, je dis que le marché est difficile d'accès. Quand on regarde le taux de chômage, c'est assez élevé. Si on regarde au niveau de l'immigration, et tout ça et même les personnes nées ici qui font partie des minorités visibles trouvent plus difficilement un emploi que les jeunes Québécois nés ici. Et encore au niveau des universités, par exemple, si on prend la communauté haïtienne, qui est l'une des communautés les plus diplômées, possède aussi le plus haut taux de chômage. Les chiffres parlent que le marché de l'emploi pour les minorités visibles n'est pas si accessible que ça.

Camille, femme dans la trentaine, intervenante en intégration des immigrants.

Jeff, quant à lui, met l'accent sur l'expérience québécoise.

C'est difficile dans le sens que souvent les minorités visibles qui viennent ici n'ont pas assez d'expérience dite québécoise et que la société veuille de l'expérience. Bien évidemment, ça prend du temps pour l'avoir. Par le biais

de certains travaux comme bénévoles entre autres, ça peut t'aider à intégrer le marché du travail, mais à la première année et la deuxième année ce n'est pas évident.

Jeff, homme de 32 ans, intervenant en emploi pour jeune.

Pour Robert c'est difficile pour les minorités visibles en général, mais plus encore pour ceux de ce groupe qui ne sont pas nés au Québec.

Tout le monde l'a dit que c'est difficile. Mais j'aime le point qu'il a dit que ce n'était pas impossible. C'est vrai qu'ils mettent beaucoup de critères, mais je pense que si on les atteint on peut y accéder. Parce que moi, j'ai vu du monde qui a eu beaucoup de problèmes, mais moi personnellement présentement dans ma vie je n'ai pas encore eu beaucoup problèmes professionnels. Je me suis quand même adapté avec le diplôme que j'avais. Mais je comprends que ceux qui ne sont pas nés ici, ce n'est pas reconnu. Quand les diplômes sont ailleurs, ça ne vaut rien, je pense que c'est là qu'il faudrait travailler.

Robert, homme de 26 ans, intervenant éducateur spécialisé.

L'accès au marché du travail québécois est difficile pour les minorités visibles, pour ceux qui sont nouvellement immigrés comme pour ceux de deuxième ou troisième génération, mais l'accès n'est pas impossible. Selon Alain, l'accès peut devenir possible par l'emploi de certaines techniques. Mais il précise aussi que c'est différent pour les « Québécois de souche ». Pour les personnes d'origine haïtienne, la difficulté d'accéder au marché de l'emploi frappe tout le monde, ceux qui sont nés au pays comme ceux nouvellement arrivés. Le degré de difficulté varie entre ceux qui sont des Québécois de souche européenne, des membres des minorités visibles qui sont nés au Québec et des membres des minorités visibles nouvellement immigrés. L'intégration du marché est moins difficile pour ceux qui ont des diplômes du Québec parmi les membres des minorités visibles et qui y sont nés que pour ceux qui les ont eus hors de la province. Ainsi, le marché de l'emploi est plus facile d'accès pour ceux qui sont de souche québécoise blanche. Le marché leur est naturellement ouvert, selon Alain.

3.2.2.1.2 Les pratiques d'embauche et la discrimination

Nous considérons ici l'accessibilité de l'emploi pour les jeunes des minorités visibles, les pratiques discriminatoires du milieu et la manière dont le système réagit face à eux. Les intervenants pensent qu'il y a beaucoup à faire dans ce domaine afin de rendre l'emploi accessible à tous les groupes de la société.

Pour Alain, le problème de la discrimination est systémique.

Moi je dirais oui il y a beaucoup de discrimination. Je me rappelle, moi personnellement j'ai posé cette question de discrimination dans les plus hautes sphères de décision... C'est comme on dirait qu'il y a des décideurs qui ont fait en sorte que cet immigrant puisse rentrer, mais on dirait qu'il y a un système qui les met dehors... Moi, je crois qu'il y a une discrimination naturelle à ce niveau-là.

Alain, homme de 45 ans intervenant en intégration éducative.

Pour Jeff, la discrimination est tellement évidente dans l'embauche que les jeunes ont peur d'écrire leur langue maternelle sur leur CV pour ne pas être éliminés au commencement du processus. Il qualifie la discrimination de réalité qui est dans le vécu de ces jeunes tous les jours.

Je pense que comme il a dit la discrimination est une évidence. Moi je pars sur le terrain, je vois des exemples concrets, je comprends les jeunes des minorités visibles et quand on fait les CV il en a qui me disent qu'il ne faut pas mettre ma langue maternelle, c'est-à-dire qu'il ne faut pas mettre créole ou telle langue parce que l'employeur il va reconnaître que, si tu veux, regarde. Donc, je pars d'un exemple concret, un exemple facile qui prouve que le jeune il a déjà vécu ce genre de discrimination. Donc, c'est une réalité qui est là dans le vécu de tous les jours et qu'on ne peut pas la nier.

Jeff, homme de 32 ans, intervenant en emploi.

Pour Camille, la discrimination exercée est subtile :

Moi, je pense que oui il y a de la discrimination. Donc, on ne veut pas l'entendre, on ne veut pas la voir, on ne veut pas savoir que cela existe. Mais oui elle existe et elle est même dans les subtilités de l'emploi.

Camille, femme dans la trentaine, intervenante en intégration des immigrants.

Ce qui ressort, c'est que beaucoup d'efforts doivent être dépensés afin de combattre les pratiques discriminatoires. Un paradoxe existe entre l'attitude du groupe majoritaire et l'action des décideurs. Si à travers les lois et programmes, ces derniers font en sorte que les minorités entrent sur le marché de l'emploi, il y a néanmoins un système qui les met dehors. La discrimination dite naturelle, provenant des Québécois de souche européenne, s'exerce de manière subtile dans l'emploi.

3.2.2.1.3 La manifestation de la discrimination

Nous examinons ici les différentes manifestations de la discrimination dans l'emploi, particulièrement au niveau de l'embauche. Nous cherchons à découvrir s'il y a traitement différentiel entre les gens d'origine haïtienne et les jeunes de la majorité.

Selon Alain, les lois ne sont pas appliquées, car les employeurs engagent les personnes qui leur ressemblent :

Et même les lois aussi, quand il y a les lois qui les appliquent? Ce sont des personnes et certaines fois, ces personnes-là ignorent complètement la loi. Donc, eux autres ils vont engager des gens qui les ressemblent. C'est comme du premier coup la personne veut engager des gens qui lui ressemblent.

Alain, homme de 45 ans intervenant en intégration éducative.

Selon Camille, la discrimination se fait sur le nom et sur l'accent. De plus, on fait paraître l'emploi plus difficile et plus complexe qu'il est en réalité aux jeunes d'origine haïtienne.

Par exemple, lorsqu'on envoie un CV la discrimination commence à la lecture de ton nom et ensuite l'accent. Moi, il m'est arrivé de fois que lorsqu'on me convoque à un rendez-vous et on me dit : oh mon Dieu! Vous n'êtes pas haïtienne, et là les gens sont complètement déstabilisés parce que vous n'avez pas d'accent. Parce que pour un Noir, il faut absolument avoir un accent. Donc, oui je comprends que ce sont des êtres humains, mais je pense aussi qu'il y a une option d'équité. Donc, je pense qu'être humain ou pas, je pense que tout le monde a droit à sa chance peu importe la couleur et au niveau des compétences la minorité visible a prouvé deux fois, trois fois qu'elle était plus que compétente. Moi, je ne vois pas pourquoi est-ce que oui cette société, oui ça va aller en s'améliorant et j'espère que ça va prendre une

autre vitesse, sinon les jeunes qui sont nés ici qui sont d'origine immigrante ils vont faire quoi? Parce qu'ils sont différents, on ne va pas leur attribuer un poste. Et même au niveau des organismes, si on regarde, combien d'organismes que vous connaissez qu'au niveau de la direction il est occupé par des minorités visibles?

Camille ajoute :

Autres exemples, lorsque l'on va en entrevue on nous met souvent l'emploi plus complexe, plus grand. Bon, on met pour en plus. Et bien on part et on dit oh mon Dieu est-ce que je pourrais? Et si on a l'emploi, on voit que l'on voulait plus nous effrayer qu'autre chose. Et donc, c'est une forme de discrimination parce qu'ils savent forcément quand ils regardent le CV, on a la formation et tout. Mais à chaque fois qu'on va en entrevue tout à l'air beaucoup plus énorme et finalement quand on regarde autour, et nous on doit souvent produire, je ne sais pas combien de fois plus, pour arriver au même résultat. En fait, on arrive à ce qu'on nous demande, mais on doit toujours, mais on doit toujours surpasser, faire plus, donner plus, plus d'heures supplémentaires, il faut toujours épater la galerie pour avoir la même appréciation, quoi! Ça, c'est mon avis.

Elle poursuit en expliquant que le traitement lors de l'accueil peut paraître correct, mais c'est à d'autres niveaux qu'il faut chercher. :

Ce que j'entends dire par les jeunes : l'accueil à l'air d'être correctement fait. C'est à d'autres niveaux, à d'autres paliers. Au niveau des exigences qu'il y a différence.

Camille, femme dans la trentaine, intervenante en intégration des immigrants.

Selon les intervenants, la discrimination se manifeste dans le recrutement de gens de la même origine ethnique par les employeurs. Elle commence par le nom qui est inscrit sur le CV jusqu'à l'accent du chercheur d'emploi. Ceux qui recrutent font paraître l'emploi plus difficile qu'il l'est en réalité aux minorités visibles. La discrimination s'exerce de manière subtile.

3.2.2.2 Les programmes d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE)

Nous présentons dans cette partie, les résultats des données sur les questions posées aux participants essentiellement sur les PAÉE. Ces questions se rapportent à leur perception, le secteur privé, les résultats, l'équité, le chômage, l'échec des PAÉE, l'application ceux-ci et l'attitude adoptée par les jeunes des minorités visibles quand les programmes sont mal appliqués.

3.2.2.2.1 La perception des programmes d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE)

Les programmes d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) sont importants et l'idée est bonne. Ce qui pose problème c'est qu'ils sont difficiles d'accès et la bureaucratie décourage les jeunes des minorités visibles. Certains intervenants pensent que les programmes ne sont pas efficaces et ont été mis en place pour donner bonne conscience aux dirigeants.

Selon Jeff, certains jeunes qui ont besoin de ces programmes n'y ont pas accès :

J'ai rencontré au départ parce que j'avais un projet qui s'appelle « **passport métier** », c'est pour des jeunes de 18 à 25 qui n'ont pas assez d'expérience et qui n'ont pas terminé leur secondaire 5, mais seulement des jeunes de Montréal-Nord ou à l'est de Montréal-Nord. Et il fallait recruter les jeunes, ceux qui sont acceptés dans le programme vont bénéficier de l'aide financière, comme l'appelle : Alternative jeunesse, environ 100 \$ par mois. Il y en a qui voulait me voir pour participer à ce programme, moi je recrutais les jeunes des minorités visibles. Mais ce qui m'a le plus frappé c'est que pour être admissible à Alternative Jeunesse, il faut d'abord être accepté sur le Bien-être social et que les jeunes des minorités visibles me disent : écoute je ne suis pas admissible au Bien-être social parce que ma mère ou mon père ne veut pas signer. Et pour avoir accès à Alternative jeunesse, il faut d'abord être admissible à l'aide sociale. Du moment que le parent ne veut pas signer, le jeune ne pourra pas. Est-ce qu'il n'y a pas de responsabilité de certains parents vis-à-vis de notre jeune? Le programme est là on peut les aider, mais coté administrative il y a de quoi à en dire et que ces jeunes n'ont aucune issue. Et là je pense que c'est une barrière pour certains d'entre eux de participer à ce programme.

Jeff, homme de 32 ans, intervenant en emploi.

Robert trouve que les programmes sont importants, mais la bureaucratie peut décourager un jeune :

Je pense que les programmes sont importants, peu importe le programme, c'est important [...] La bureaucratie, souvent ça bloque beaucoup de débouchés, ça bloque beaucoup d'affaires. C'est que je trouve dans cette société, de plus en plus c'est la bureaucratie qui l'emporte sur le reste. Moi, je pense que c'est dommage, mais le fait d'avoir des programmes c'est bon.

Robert, homme de 26 ans, intervenant, éducateur spécialisé.

Selon Camille, les programmes sont faits pour donner bonne conscience aux responsables :

Moi je crois que l'idée des programmes, elle est effectivement bonne. Par contre, moi je, mon expérience dans l'emploi de l'année passée, que j'avais le projet qui consistait à accompagner les gens qui étaient éloignés, très éloignés de leur lieu de travail. Cette expérience-là m'emmène à me questionner : quelle est la vraie raison qui fait qu'on a inventé ces programmes? Est-ce que c'est vraiment pour aider les gens ou pour avoir la conscience tranquille? En fait, pour être claire c'est un projet qui était ouvert jusqu'à une trentaine, une quarantaine de participants. Nous avons eu presque quarante inscriptions et lorsqu'il a fallu passer à l'autre étape qui était d'aller chercher à Emploi Québec, la liste a chuté de plus de moitié... On ne peut pas faire des programmes que les gens ne peuvent pas rentrer. Donc, si les gens ne rentrent pas comment ils vont en bénéficier? On revient au même point de départ, et puis on revient au même pattern. En ce moment ce sont les mêmes patterns, on parle de ci, on parle de ça, personne n'est accessible.

Camille, femme dans la trentaine, intervenante en intégration des immigrants.

Pour Alain, ce qui est décevant c'est la paresse des fonctionnaires qui établissent le lien avec les décideurs. Ils se contentent de peu, restent dans leur ancien cadre et refusent de faire avancer les dossiers. De plus, les décideurs qui font les lois ont peur de frustrer les électeurs.

C'est ça que j'ai dit, cette paresse-là d'aller pousser les dossiers. Donc, ils se contentent de dire ben écoute on est à 20. Et parfois même selon la forme du projet même, ils vont dire si on a 5 ou 10 on est content. Eux autres, ils n'ont pas de problèmes parce qu'ils étaient déjà fixés à 5 ou à 10. On est confortable, les vingt autres qui ne sont pas là-dedans, ce n'est pas grave, ce n'est pas mon problème.

Alain, homme de 45 ans intervenant en intégration éducative.

Même si les programmes sont importants, les intervenants s'interrogent sur leur fonctionnement et leur accessibilité. Certains sont difficiles d'accès pour les jeunes qui sont découragés par la bureaucratie et le manque d'intérêt des fonctionnaires. De ce fait, certains intervenants concluent que les programmes ont été créés pour donner bonne conscience aux dirigeants, mais ne sont pas efficaces dans le cas des minorités visibles.

3.2.2.2.2 Les PAÉE et le secteur privé

Ce serait bénéfique d'appliquer les programmes dans le secteur privé, selon les intervenants. Mais ce n'est pas réalisable parce que le secteur privé veut seulement maximiser son profit. De plus, le gouvernement ne peut pas trop intervenir pour traiter les questions de discriminations puisque les lois existent déjà.

Selon Jeff le propre du secteur privé, c'est de maximiser son profit.

Si on collabore tant mieux. Mais moi, je ne crois pas que si c'est réalisable. Parce que dans le secteur privé, l'employeur veut maximiser son profit.

Jeff, Jeff, homme de 32 ans, intervenant en emploi.

Alain pense que le gouvernement ne peut pas trop intervenir dans le secteur privé parce qu'il existe des lois pour traiter la question de la discrimination dans l'emploi. De plus, dans les sociétés capitalistes c'est la loi du marché qui régularise les activités du secteur privé.

Ce n'est pas évident dans une société capitaliste, parce que le secteur gouvernement ne peut pas intervenir trop dans le secteur privé et il y a déjà la loi de l'offre et de la demande, la loi du marché qui régularise le secteur privé. Et moi, je dis souvent, moi dans le secteur privé si je vais faire une demande d'emploi. Si je trouve que j'ai subi de la discrimination, il y a déjà des balises pour cela. On peut les amener devant les tribunaux comme des droits de la personne et on peut même aller jusqu'à la cour pour imposer certaines choses. La discrimination, ils n'ont pas le droit. Et c'est pour cela

que le gouvernement ne peut pas trop s'aventurer au niveau du secteur privé parce que ça risque de débalancer les choses, de créer d'autres problèmes, des problèmes systémiques quoi!

Alain, homme de 45 ans intervenant en intégration éducative.

Si le secteur privé observait les PAÉE, plus de jeunes des minorités visibles y travailleraient. Cependant, le secteur privé est seulement motivé par la recherche du profit. De plus, le gouvernement ne peut pas trop intervenir, parce que des lois existent déjà pour protéger les gens contre la discrimination. En conséquence, quand les jeunes sont victimes de discrimination, les intervenants pensent qu'ils devraient porter l'affaire devant les tribunaux.

3.2.2.2.3 Perception des résultats

Alain pense qu'il y a amélioration, mais les membres des minorités ne devraient pas encore se battre aujourd'hui pour l'application de ces programmes.

Moi, je pense qu'il y a eu une amélioration, mais je ne crois pas que les résultats sont satisfaisants. Parce que la société va tellement vite, quand on a atteint certains objectifs on a déjà dépassé. Donc, aujourd'hui au moment où l'on parle on ne devrait pas se battre encore pour appliquer ces choses-là.

Alain, homme de 45 ans intervenant en intégration éducative.

Selon Camille, le taux de chômage parmi les minorités visibles est toujours élevé. Les programmes d'accès à l'égalité en emploi demeurent inaccessibles.

Le taux de chômage parmi les minorités visibles est toujours le plus élevé. Les programmes existent, c'est vrai. Mais par contre, comment un programme inaccessible peut être bénéfique? On revient au même des programmes existent, on ne peut pas les utiliser on revient au point de départ.

Camille, femme dans la trentaine, intervenante en intégration des immigrants.

Pour Alain, s'il y a une baisse du taux de chômage parmi les immigrants elle est due à la performance économique et non aux PAÉE. Ces derniers n'ont pas aidé

ces gens à trouver un emploi suivant leur qualification. Ils sont touchés par, ce qu'on pourrait appeler, du chômage déguisé.

Fort probablement il y a une certaine baisse en termes de taux de chômage au niveau des immigrants, mais ce n'est pas dû à ces programmes-là. Ce n'est pas à cause de ces programmes là... Il faut faire attention au chômage déguisé. Parce qu'il y a des immigrants qui arrivent qui sont des ingénieurs et qui vont travailler comme chauffeur de taxi. Donc, c'est du travail pareil, mais c'est ce qu'on appelle du chômage déguisé.

Alain, homme de 45 ans intervenant en intégration éducative.

Les intervenants pensent qu'il y a une amélioration, mais que les résultats ne sont pas satisfaisants. Puisqu'on ne devrait pas encore se battre aujourd'hui pour appliquer les programmes d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE), même s'il y avait une baisse au niveau du taux de chômage parmi les minorités visibles, le taux de chômage parmi ce groupe de la population est toujours le plus élevé. De plus, parmi ce groupe il y a du chômage déguisé puisque beaucoup d'ingénieurs immigrants travaillent comme chauffeurs de taxi.

3.2.2.2.4 Facteurs qui expliqueraient un échec des PAÉE

Le plus grand problème c'est l'accès à ces programmes. Ensuite, il y a le manque de connaissance des programmes, la manière dont les dossiers des personnes sont traités et le fait de caser les gens des minorités visibles dans certains postes.

Selon Camille :

Moi, ce que je peux dire quand on accède ça fonctionne. Mais y accéder, c'est comme la recherche d'emploi à temps plein, y accéder c'est déjà un exercice.

Camille, femme dans la trentaine, intervenante en intégration des immigrants.

Il y a aussi un manque de connaissance de l'existence des programmes de la part de ceux qui devraient en bénéficier.

Beaucoup d'immigrants ne connaissent pas les programmes. C'est sûr que les intervenants sociocommunautaires sont là. Ils sont bien documentés, ils connaissent les programmes. Mais la majorité des gens (immigrants) ne connaissent pas les programmes.

Alain, homme de 45 ans intervenant en intégration éducative.

Ils sont mis dans des cases, selon Camille :

C'est vrai il y a cet aspect, mais il y a aussi l'autre aspect c'est quand tu es immigrant n'importe où est-ce que tu viens, cette société t'a déjà baptisé. Ce que je veux dire par là, c'est que nous en ce moment on a un policier. Déjà on l'a mis sécurité et lui c'est ça. Il doit être sécurité donc on l'a déjà balisé... Donc, les immigrants en général sont souvent balisés. Donc, on te met là dedans, on n'espère pas que tu ailles plus haut et on fait tout pour pas que tu n'ailles pas plus haut.

Camille, femme dans la trentaine, intervenante en intégration des immigrants.

Selon Alain, ceux qui sont là pour donner les services dans le secteur public ne le font pas convenablement et les décideurs politiques ne veulent pas réellement changer la situation des personnes visées par ces programmes. Ce qu'ils privilégient c'est leur réélection. Si un programme n'est pas populaire parce que la majorité des électeurs ne le souhaite pas, le décideur politique ferme les yeux afin de faciliter sa réélection.

Je pense aussi qu'au niveau des programmes, il y a une certaine paresse auprès des gens qui font les liens avec ceux qui ont vraiment besoin des programmes. Parce que c'est sûr que les gens qui font leurs programmes, les décideurs sont loin de ces gens-là, très loin, et ils ne peuvent pas tout faire [...] Et des fois, quand on va trouver quarante personnes ça tombe à vingt, ça c'est la moitié qui tombe. Sauf que les gens qui recrutent ces gens-là auraient pu interpeler les décideurs pour dire voici une situation et on doit traiter ça de manière spéciale. Et souvent, ces gens-là à cause de la paresse disent qu'il y a trop d'ouvrage ils se contentent du peu qu'ils font, c'est comme ils acceptent n'importe quoi, ils acceptent des résultats mous. Ça, c'est une première chose. L'autre chose c'est que les décideurs aussi, souvent ils s'accaparent des lois. Donc, ils sont des gens qui sont toujours en élections, ils préparent les élections et veulent être réélus. Donc, ils ne veulent pas vraiment aller jusqu'au bout. Parce que souvent, cette société-là, la société québécoise. Il suffit de parler avec monsieur et madame tout le monde et l'on va savoir exactement ce qu'il pense des immigrants, ce qu'il pense des minorités visibles. Parce que quand tu parles avec un québécois de souche, moyen, il va

te dire, il parle mal, lui, il parle fort, c'est pour ça que je ne veux pas travailler avec lui, que je ne veux pas l'encadrer. Sauf que l'élu ne peut pas dire ça comme ça, lui il va dire, mais écoute je comprends ça, il va faire des lois, mais une manière aussi pour ne peut pas frustrer les électeurs. Donc, c'est ça le problème qui fait que les lois sont là, c'est comme de la poudre aux yeux. Donc, on va faire les lois, on va faire ce qu'on peut, mais on ne va pas vraiment jusqu'au bout pour attaquer le vrai problème, pour apporter les vraies solutions au problème.

Plusieurs facteurs contribueraient à l'échec des PAÉE selon les intervenants. Premièrement, l'accès à l'emploi des personnes de minorités visibles est plus difficile. Deuxièmement, ceux qui arrivent à trouver un emploi sont casés dans des postes de moindre importance. Troisièmement, le manque de connaissance des programmes parmi les minorités visibles et les immigrants. Quatrièmement, le manque d'engouement de certains gestionnaires à traiter les dossiers. Cinquièmement, le fait que les décideurs politiques s'intéressent davantage à leur réélection qu'à faciliter l'accès à l'emploi de ces personnes.

3.2.2.2.5 La perception des jeunes des minorités visibles de l'application des PAÉE

Les jeunes sont découragés de voir leurs parents passer leur vie à travailler dans des manufactures ou obligés d'occuper des petits postes en dessous de leurs compétences malgré de longues études. Paradoxalement, ils remarquent des parents de jeunes blancs moins éduqués occupés des postes de responsabilité. Ils arrivent facilement à la conclusion que celui qui poursuit de longues études n'est pas plus astucieux. Ce qui est important pour réussir économiquement découle de l'appartenance à un certain groupe. Le modèle parental est très fort. Quand l'enfant voit l'échec économique de son parent instruit, il déduit que ce n'est pas important de terminer ses études secondaires et que cela ne vaut pas la peine de faire de longues études. Pour lui, ce n'est pas payant. Les jeunes pensent qu'à travers les programmes, les gens font semblant, mais ne se soucient pas d'eux.

Voici ce que raconte Camille :

Les jeunes que je côtoie, avec qui que je travaille rencontrent une autre difficulté, les jeunes sont en furie, ils sont écœurés parce qu'ils se disent que mes parents ont tout donné pour finir dans une manufacture. Et c'est là le découragement au niveau d'aller chercher des études ou d'aller suivre des cours. Et là les enfants en ont vraiment. Ils sont vraiment écœurés parce que les amis regardent leurs parents, ils disent mon oncle, ma tante est chauffeur de taxi. Pour eux l'exemple, par exemple, d'un jeune québécois que ses parents ont fait beaucoup moins et qui est directeur, le jeune immigrant que ses parents ont fait des études, mais pour finir comme préposé. Et les jeunes ils se disent pour aller laver les fesses des gens. Donc, pour eux, ils ont cette notion étude égal échec. Alors là, ils vont vouloir aller au niveau juste professionnel où est-ce que six mois ou un an ils vont faire quarante mille alors que leurs parents ont rempli les conditions et finissent par laver les fesses des gens.

Camille, femme dans la trentaine, intervenante en intégration des immigrants.

Selon Alain, devant l'échec social et économique de ses parents instruits, les jeunes pensent que faire des études ne leur rapportera rien à cause de leur origine.

Il y a ici des parents, quand ils viennent d'Haïti ils sont très intéressés d'aller à l'université. Ils rentrent à l'université. Après les diplômes, ils ne trouvent pas un emploi à la hauteur de leur compétence. Donc, encore une fois les jeunes vont dire pourquoi aller à l'école. Ce n'est pas payant.

Alain, homme de 45 ans intervenant en intégration éducative.

Selon Jeff, les jeunes pensent que le milieu les refuse et ils abandonnent :

Souvent ils disent que le milieu les refuse. Souvent quand ils demandent des critères d'admissibilité, ils demandent des papiers, des signatures, ça devient impraticable pour le jeune. Souvent ils abandonnent, souvent ça arrive.

Jeff, homme de 32 ans, intervenant en emploi.

Selon les intervenants, ce qui arrive aux parents à un impact considérable sur les jeunes. C'est douloureux pour eux de voir leurs parents passer leur vie dans les manufactures et les petites jobines, peu importe leur scolarité et leur compétence. Ils sont découragés en pensant à ce qui leur adviendra. Si les études n'ont rien apporté à leurs parents à cause de leur origine, c'est le même sort qui leur est réservé. La

majorité qui détient les moyens économiques ne les aidera pas. Ils pensent que le milieu refuse tout simplement les gens de leur origine.

3.2.2.2.6 Les impacts d'une mauvaise application des PAÉE pour les jeunes des minorités visibles

Selon les intervenants, les jeunes pensent que la réussite économique n'est pas le résultat d'une bonne instruction et que le système les empêche de progresser.

Camille explique :

Ce n'est pas que les jeunes ne veulent plus aller à l'école. Les jeunes d'aujourd'hui ne veulent plus aller au niveau du parent. Pour les jeunes de nos jours qu'on a amenés ici, non. Parce que pour eux, tous leurs parents collectionnent des diplômes dans les salons chez eux et sont préposés quand même. Donc, le jeune maintenant il voit que le parent qui était allé à l'université, dénigré. Dénigré parce qu'en 6 mois je peux aller chercher plus ailleurs que ma mère qui a deux maîtrises et un doctorat, mon père a un doctorat et il est chauffeur de taxi. C'est ce qu'il voit comme exemple. Donc, si je dois accumuler des dettes auprès du gouvernement pour finir comme chauffeur de taxi, pourquoi? Donc, c'est pour ça qu'il pense que ce n'est pas important d'aller à l'école... Il y a nombre de jeunes qui cherchent un emploi. Et quand un jeune cherche un emploi, il se fait continuellement dire non. Qu'est-ce que vous pensez qui va se passer de comment cela s'appelle? C'est juste de la frustration. Et tout ce qu'on m'a dit de faire je l'ai fait et j'ai été au Cégep.

Camille, femme dans la trentaine, intervenante en intégration des immigrants.

Selon Alain, le problème réside dans le fait que la machine administrative refuse les gens de couleur dès le départ.

Moi, je prends l'exemple du programme PRIIME, j'ai engagé plusieurs personnes dans le cadre du programme PRIIME, qui est un genre de PAE là, pour aider. Quand c'est un Blanc que je dois engager, ça passe comme dans du beurre. Et quand je dois engager un Noir, là je dois me retrousser les manches pour aller me battre contre la machine pour faire accepter cette personne-là. Et j'ai fait l'expérience.

Alain, homme de 45 ans intervenant en intégration éducative.

Selon les intervenants, la perception des jeunes c'est que leur réussite économique ne proviendrait pas d'une bonne éducation. Leurs parents se sont formés en suivant les cours dans les universités et les cégeps. Pourtant, ils ont terminé leur vie à travailler comme préposés aux bénéficiaires, car le système les a empêchés et les empêche de progresser. Les jeunes sont conscients que la machine administrative refuse les personnes des communautés noires dès le départ. La mauvaise application des PAÉE a un impact majeur sur les jeunes. Premièrement, ils sont frustrés de voir leurs parents dénigrés. Deuxièmement, ils sont découragés de se faire dire constamment non dans leur recherche d'emploi, sauf dans les petits boulots sans lendemain.

3.2.2.3. Les propositions des intervenants

Les résultats présentés ici sont les propositions des intervenants sur deux points précis : l'adoption de mesures pour une meilleure mise en œuvre de programmes d'accès à l'égalité en emploi et l'adoption de mesures pour faciliter l'accès des jeunes de minorités visibles au marché de l'emploi.

3.2.3. L'adoption de mesures pour une meilleure mise en œuvre des PAÉE.

Les propositions des intervenants pour une meilleure mise en œuvre des PAÉE sont les suivantes. Premièrement, établir et exécuter les mesures de pénalité pour ceux qui ne respectent pas leurs quotas ou qui n'atteignent pas les objectifs. Deuxièmement, d'interpeller les décideurs politiques. Enfin, publiciser les programmes, les rendre moins rigides et les adapter aux réalités des gens concernés.

Selon Alain les pénalités sont indispensables pour que ces programmes puissent être appliqués :

Il faut une pénalité pour ceux qui ne respectent pas, ceux qui n'atteignent pas le quota, il faut une pénalité. Donc s'il n'y a aucune pénalité, si moi je n'atteins pas mon objectif, ça ne me coûte rien, mais pourquoi atteindre l'objectif?

Alain, homme de 45 ans intervenant en intégration éducative.

Pour Jeff, il faut que la participation des décideurs politiques aille au-delà de la promulgation de lois.

Interpellez davantage les décideurs politiques aussi à s'impliquer. Par exemple, dans les quartiers, allez voir les maires, je ne sais pas.

Jeff, homme de 32 ans, intervenant en emploi.

Alors que pour Robert, il faut publiciser les programmes, les rendre moins rigides et mieux les adapter aux réalités des gens qui doivent les utiliser.

Je pense qu'il faut publiciser les programmes, parce que certaines fois, des programmes s'en remettent..., créer des programmes moins rigides, plus aux réalités des gens.

Robert, homme de 26 ans, intervenant éducateur spécialisé.

Des pénalités pour ceux qui ne respectent pas l'application des PAÉE, la participation des décideurs au-delà de la promulgation des lois et des programmes, faire connaître davantage les programmes au grand public par la publicité et les rendre moins rigides. Telles sont les revendications des intervenants pour une meilleure mise en œuvre des PAÉE.

3.2.3.2 Adoption de Mesures pour faciliter l'accès des jeunes des minorités visibles au marché de l'emploi

Les intervenants proposent un meilleur encadrement des jeunes. Il faut les aider à construire de bons réseaux.

L'encadrement. Parce que moi, personnellement je pense qu'au niveau de l'encadrement c'est défaillant. Si je prends l'exemple de ce qu'on a vu avec quelqu'un qui vient de l'extérieur. On a le choix, on dit à cette personne-là, tu es infirmière, on l'encadre pour aller travailler n'importe où, mettons comme préposée aux bénéficiaires. Ce n'est déjà pas pire parce qu'elle travaille, au moins dans un Hôpital. Mais, moi si je devais encadrer cette personne-là, je dirais à cette personne, vous êtes arrivée ici comme immigrant reçu, donc vous avez votre carte de résidente permanente, il y a aussi les prêts et bourses qui sont là. Vous allez tout de suite à l'ordre des

infirmières, ils disent que vous avez deux sessions à faire d'adaptation pour devenir infirmière et recouvrer votre titre d'infirmière. Donc, rentrez dans les prêts et bourses, fais ces choses-là et dans un an vous serez infirmière. En termes de rentrée d'argent, de zéro à un an, c'est presque pareil les prêts et Bourses par rapport à un emploi au salaire minimum.

Alain, homme de 45 ans intervenant en intégration éducative.

Pour Camille, c'est le développement du réseau et l'implication parentale :

En plus de la question de l'encadrement, il y a aussi le réseau. Au niveau de l'encadrement et avec un réseau, les gens peuvent rentrer à l'endroit qu'il sait. Apprendre à la personne comment avoir un réseau adéquat. Comme une personne qui vient nous consulter on l'a mis dans un réseau, il apprend que les gens sont passés par où et en plus pour voir les besoins les plus urgents. Et au niveau des jeunes, il y a peut-être une initiation parentale à faire. Et il y a beaucoup de jeunes qui nous disent clairement que le professeur leur dit : non, ça n'est pas bon pour toi et il se considère stigmatisé. Pourquoi on l'a stigmatisé? Si le jeune a l'encadrement parental. Les parents vont pouvoir dire au jeune, comment dire non, il y a des options, l'offrir. Après les options, il connaît et l'aide à choisir. Ce n'est pas parce que je veux devenir avocat que je vais devenir avocat, mais ce n'est pas que j'ai des parents ceci que je ne dois faire rien, bon.

Camille, femme dans la trentaine, intervenante en intégration des immigrants.

Les intervenants proposent aussi un meilleur encadrement des programmes et des personnes qui en font usage, le développement de réseaux et l'implication parentale. De plus, ils veulent que le système, par le moyen de ses représentants comme les professeurs et d'autres personnes en autorité, arrête de décourager les jeunes des minorités visibles.

En résumé, l'accès du marché du travail est difficile pour les minorités visibles. Le degré de difficulté pour ce dernier varie dépendamment de son lieu de naissance (est-il né au Québec ou ailleurs?), la provenance de son diplôme (a-t-il eu son diplôme au Québec ou à l'étranger?) et de son expérience de travail (a-t-il l'expérience québécoise ou pas?). Alors que le marché est naturellement ouvert aux jeunes québécois d'origine européenne. Il reste beaucoup à faire pour mettre fin aux pratiques discriminatoires parce qu'elles existent à tous les niveaux. Pour cela, bien que les intervenants pensent que les PAÉE sont importants, ils s'interrogent sur leur

fonctionnement et leur accessibilité. Certains vont jusqu'à dire que les décideurs ont créé ces programmes pour s'acheter une bonne conscience. Certes, ils sont d'avis qu'il y a eu une certaine amélioration des résultats, mais c'est loin d'être satisfaisant puisque les fonctionnaires ne donnent pas le service escompté pour intégrer les jeunes. Les décideurs politiques, quant à eux, se préoccupent plus de leur réélection que la réussite d'un programme. Les jeunes sont frustrés de la mauvaise application de PAÉE. Donc, les intervenants proposent des pénalités pour la non-application des PAÉE, les rendre moins rigides, les faire connaître, de mieux encadrer les utilisateurs et d'arrêter d'influencer de manière négative les jeunes des minorités visibles.

3.2.4 Présentation des résultats des données de l'entrevue de groupe des jeunes.

Nous présentons les résultats des données de l'entrevue de groupe des jeunes sur le rapport des minorités visibles au marché québécois de l'emploi, les programmes d'accès à l'égalité en matière d'emploi, et les propositions des jeunes. Les jeunes ont mis l'accent sur le fait qu'ils sont recrutés après que les membres de la majorité sont choisis, qu'ils sont victimes de discrimination, que les décideurs font semblant, que les PAÉE ne leur ont pas permis un accès moins difficile du marché de travail. Ils pensent qu'à cause de la mauvaise application des PAÉE, les petits boulots sont toujours réservés aux personnes des communautés noires. De ce fait, ils proposent des solutions pour changer les choses.

3.2.4.1 Rapport des minorités visibles au marché québécois de l'emploi.

Les jeunes pensent que l'accès au marché du travail au Québec est difficile pour ceux d'origine haïtienne, qu'ils sont choisis après les Blancs. Ils utilisent les expressions comme : recruter en dernier recours, recruter comme surplus, recruter comme bouche-trou et recruter comme « plan B ». Parlant des minorités visibles, Kimberley déclare :

Elles sont recrutées en dernier. Comme dans les entrevues là, ils vont choisir les Blancs avant. S'ils ont vraiment besoin de surplus, ils prennent les minorités visibles.

Kimberley, jeune femme de 26 ans, en formation.

Bruno partage la même idée :

Les minorités visibles à la fin. En dernier recours ou en plan B je pourrais dire.

Bruno, homme de 30 ans, en formation pour jeune adulte.

Ils sont d'avis qu'ils sont recrutés en dernier, après que tous les Blancs ont été sélectionnés. Ils ont le sentiment que s'ils sont appelés après une entrevue, c'est seulement s'il ne reste plus aucune possibilité de trouver quelqu'un qui provient de la majorité. Ils sont donc utilisés comme plan B, comme surplus ou en dernier recours. Ce qu'ils veulent dire c'est que leurs dossiers sont examinés quand les Blancs ont été déjà pris.

3.2.4.1.2 Les pratiques d'embauche et la discrimination

Les jeunes en général pensent qu'il y a beaucoup de discrimination. À propos de cette question, les jeunes partagent la même opinion. Ainsi, Kimberley déclare :

C'est arrivé à une de mes amies. Elle a fait une entrevue, signé des papiers d'embauche, puis toute. Et puis là, elle rappelle pour savoir quand elle commence et la madame a changé d'avis : oh j'ai déjà fait mon groupe. Fait que d'après moi, elle a déjà rencontré une petite Québécoise comme elle, elle l'a prise à la place de l'Haïtienne. Et là, elle a dit qu'elle a déjà fait son équipe alors qu'elle avait déjà mon amie qui était dans l'équipe. Dans le fond, c'est ça.

Kimberley, jeune femme de 26 ans, en formation, née au Québec.

Sony s'interroge seulement sur la raison pour laquelle on l'appelle minorités visibles :

Moi j'aimerais savoir pourquoi ils nous appellent les minorités visibles. C'est ça que je voulais, tu comprends. Nous autres les Noirs on est gentils. Sony, jeune homme de 18 ans.

La discrimination est courante dans l'embauche. Selon les jeunes, eux et leurs amis la vivent. Pour eux, même s'ils étaient acceptés pendant l'embauche, à l'instant où l'employeur trouve quelqu'un de la majorité, ils sont tout de suite remplacés. Ils sont d'avis que les employeurs les font tourner en rond.

3.2.4.1.3 La manifestation de la discrimination

D'après les jeunes, les employeurs apprécient mieux les candidatures des gens de la majorité. Une fois le dos tourné, le CV du jeune d'origine haïtienne est souvent jeté à la poubelle. De plus, il arrive souvent que l'on dise à un jeune Noir qu'un poste est déjà pris, même si c'est faux. En réalité, certains employeurs ne veulent pas de personnes des communautés noires dans leurs entreprises.

Bruno pense que les employeurs sont charmants avec les Blancs tandis que ceux-ci jettent son CV. Pour Kimberley, même si l'emploi est affiché, certains employeurs ne veulent pas de Noirs. Il leur dit que l'emploi est déjà pris alors que ce n'est pas vrai.

Quand ils ont besoin d'autres personnes, ils t'acceptent. Avec les Blancs, ils sont charmants. Ton CV, ils le mettent à la poubelle.

Bruno, homme de 30 ans, en formation pour jeune adulte.

Kimberley déclare :

Des fois c'est écrit sur la porte : on embauche. Là tu vas pour qu'on t'embauche. Ils disent non l'équipe est complet. Pourquoi c'est écrit : on embauche? Tu retournes dans deux semaines, pourquoi c'est toujours écrit on embauche? Mais quand la petite Noire a été où ils disent : on embauche? On vient avec un papier pour s'inscrire, oh non c'est déjà réglé, mais ça reste toujours là encore. Dans le fond, c'est qu'ils ne veulent pas de Noir, tu comprends. Quand c'est des Blancs, oh l'entrevue ça va être tel jour. Ils sont charmants.

Kimberley, jeune femme de 26 ans, en formation, née au Québec.

Ce qui ressort de ces déclarations, c'est la différence de traitement des jeunes Noirs par rapport aux jeunes de la majorité. En entrevue, ces derniers sont traités avec égard alors que toutes sortes d'astuces sont utilisées pour ne pas embaucher ceux des communautés noires.

3.2.4.2 Les programmes d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE)

Nous présentons dans cette partie des données sur les PAÉE. Elles concernent la perception des programmes, le secteur privé, les résultats, l'équité, le chômage, l'échec de PAÉE, leur application de même que les conséquences de leur mauvaise application sur l'attitude adoptée par les jeunes.

3.2.4.2.1 La perception des programmes d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE)

Les jeunes, dans leur ensemble, pensent que les programmes d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) peuvent les aider.

Pour Bruno du groupe des jeunes, ces programmes aident les jeunes :

Ça nous aide. Pour commencer, c'est la première chose à faire pour te trouver une job, faire ton CV.

Bruno, homme de 30 ans, en formation pour jeune adulte.

Il s'agit ici d'une perception positive des programmes. Les jeunes croient que ceux-ci peuvent les aider dans leurs démarches.

3.2.4.2.2 Les PAÉE et le secteur privé

Pour les jeunes, si le secteur privé était responsable des programmes il leur exigerait de payer pour les services. De plus, le gouvernement ne peut pas faire grand-chose, quand les employeurs de ce secteur ne veulent pas embaucher les gens des communautés noires. Ils savent comment s'arranger pour ne pas en avoir.

Pour les jeunes, si le secteur privé était responsable de ces programmes on les ferait payer :

Ces programmes on ne peut pas les faire dans le secteur privé. On nous demanderait de payer, et nous, nous ne pouvons pas. Ils vont nous demander à payer pour les CV, trop de tralala, internet, etc. Au carrefour jeunesse emploi on ne paie pas... Le secteur privé a de l'argent, nous les Haïtiens on n'a pas d'argent.

Bruno, homme de 30 ans, en formation pour jeune adulte.

Selon Kimberley, si les employeurs ne veulent pas des personnes des communautés noires, ils s'arrangeront pour ne pas en avoir :

S'ils ne veulent pas de Noirs [...] ils vont toujours s'arranger il n'y aura pas de Noirs, tu comprends.

Kimberley, jeune femme de 26 ans, en formation, née au Québec.

Les employeurs ne sont pas enthousiastes à recruter les jeunes Noirs. Même s'il y a des postes vacants, soit les CV de ces derniers sont immédiatement jetés aux rebus après leur départ, soit ils sont informés que c'est complet dans l'entreprise. Les employeurs connaissent tous les stratagèmes pour éviter de les embaucher, mais traitent avec considération les jeunes de la majorité. De plus, le secteur privé est intéressé seulement par le profit. De ce fait, s'il était responsable de fournir des services d'intégration, il leur exigerait une redevance monétaire. C'est de cette manière que les interviewés voient le secteur privé.

3.2.4.2.3 Perception des résultats

Les jeunes sont satisfaits de l'aspect formation, mais savent que les programmes n'ont pas permis d'atteindre l'équité en matière d'emploi. Il est toujours difficile pour eux de trouver un emploi puisque le traitement accordé à leur communauté par les employeurs n'a pas changé.

Pour Kimberley, les programmes aident au niveau de la formation :

C'est comme moi en ce moment. Je suis assez jeune et je prends un cours en entrepreneuriat, ça m'aide. Je ne paie rien et ils me donnent des cours pour ma business. Ça aide.

Kimberley, jeune femme de 26 ans, en formation, née au Québec.

Kimberley affirme que le programme n'a pas permis d'atteindre l'équité en emploi :

C'est juste qu'ils nous aident à obtenir un emploi, mais ça nous aide pas à l'équité. Il y a toujours des cons qui vont rester des cons. S'ils ne veulent pas de Noir. Fait que, ils ne veulent pas de Noirs [...] ils ne vont pas t'embaucher, ils vont te trouver une connerie, te foutent dehors. Les boss qui sont les boss, c'est les boss. S'ils sont cons ils vont rester cons. S'ils ne veulent pas de Noir, ils vont rester comme ça.

Kimberley, jeune femme de 26 ans, en formation, née au Québec.

En ce qui concerne le chômage, Sonny pense que c'est difficile de trouver un emploi :

L'emploi c'est pas facile à trouver non plus. Parce que j'ai déposé mon CV dans plusieurs entreprises, on ne m'a jamais répondu.

Sonny, homme de 18, en formation.

Les jeunes interviewés trouvent positif le fait de recevoir une formation qui les prépare pour le marché de l'emploi. Cependant, même si les PAÉE leur permettent cela, ils sont conscients qu'il leur en faut plus pour avoir un poste dans une entreprise. Car les employeurs qui ne veulent pas des personnes des communautés noires n'en embaucheront pas pour autant. Et même si quelqu'un entre sous la pression des programmes, l'employeur pourrait toujours trouver une raison pour le mettre à la porte par la suite.

3.2.4.2.4 Facteurs qui expliqueraient un échec des PAÉE

Pour les jeunes, deux facteurs expliqueraient l'échec des programmes d'accès à l'égalité en emploi : l'accessibilité et la publicité.

Pour Joël, les personnes des minorités visibles ne trouvent pas d'emploi :

Tout le monde n'a pas trouvé du travail

Joël, jeune de 19 ans.

Les jeunes trouvent que la promotion des programmes se fait de bouche à oreille.

Ça marche de bouche à oreille. C'est du monde qui voit que ça marche et qui dit voilà, voilà. C'est eux autres qui nous donnent des endroits où ça a marché pour eux.

Bruno, homme de 30 ans, en formation pour jeune adulte.

Les jeunes ont appris l'existence de ces programmes de bouche à oreille. Ils ont été mis au courant par une connaissance, ou un ami qui les ont utilisés. Donc, il y a manque de publicité des programmes. Ensuite, les programmes n'ont pas permis l'accès au marché du travail moins difficile pour ceux des minorités visibles.

3.2.4.2.5 La perception des jeunes des minorités visibles de l'application des PAÉE

Selon les jeunes, certaines personnes utilisent les programmes pour faire semblant qu'ils ne sont pas racistes. Mais en réalité, ils ne s'intéressent pas aux Noirs. Ils vont mettre un Noir quelque part juste pour faire de la représentation. Afin de dire que ça marche.

Kimberley déclare :

Ils font semblant que ça les intéresse, mais ça ne les intéresse pas. C'est comme dans les publicités, il y a toujours un Noir pour faire semblant qu'ils ne sont pas racistes, mais c'est juste pour pouvoir le cacher. Parce que dans toutes les affaires il y a toujours un noir ou deux, après 50 Blancs. Ils font semblant en mettant un grain de Noir pour montrer qu'ils ne sont pas racistes, mais ce n'est pas vrai, et franchement là.

Kimberley, jeune femme de 26 ans, en formation, née au Québec.

Ils pensent que dans certaines sortes de commerce on n'engage pas du tout de Noir :

Au restaurant, je n'ai jamais vu un Noir qui travaille.

Joël, homme de 19 ans.

Selon Kimberley :

Dans les grands restaurants tu ne vas jamais vu de Noir. Mais quand tu vas aller dans les « fast foods », la graisse il y en a des Haïtiens là, il y en a des Noirs.

Kimberley, jeune femme de 26 ans, en formation, née au Québec.

Selon les jeunes, les programmes servent également à cacher l'hypocrisie des gens. Puisque les gens sont racistes et font semblant, ils disent qu'ils embauchent les jeunes de la communauté haïtienne. Cependant, ces derniers sont confinés uniquement dans les petits boulots.

3.2.4.2.6 Les impacts d'une mauvaise application des PAÉE pour les jeunes des minorités visibles

Les jeunes sont découragés quand il y a une mauvaise application des PAÉE. Ils disent en outre que cela favorise l'inactivité, la négativité, mais sont quand même patients.

C'est sûr que ça décourage. Quelque part on te dit de venir et quand tu arrives, la personne dit que j'ai déjà formé mon équipe. Il faut que j'aille chercher une autre job et là des fois les semaines traînent, tu y vas pas parce que t'es découragé. Et là un autre jour, tu vas dire bon j'y vais, après c'est toujours négatif. La négativité, ça amène à l'inactivité.

Kimberley, jeune femme de 26 ans, en formation, née au Québec.

Pour Bruno :

C'est décourageant, mais il faut être patient.

Bruno, homme de 30 ans, en formation pour jeune adulte.

Le jeune se sent manipulé lorsque l'employeur lui demande de se présenter pour commencer à travailler et de se faire dire, à son arrivée, que les équipes sont déjà formées. Le fait d'entendre constamment non le décourage. Cela ne fait qu'engendrer chez lui l'inaction et la négativité. Pourtant, malgré la mauvaise application des PAÉE, beaucoup parmi ces jeunes continuent à être patients.

3.2.4.3. Les propositions des jeunes

Nous présentons dans cette partie les propositions des jeunes sur l'adoption des mesures. Premièrement, pour une meilleure mise en œuvre des PAÉE. Deuxièmement, pour l'amélioration de l'accès au marché de l'emploi des jeunes des minorités visibles.

3.2.4.3.1 Adoption de Mesures pour une meilleure mise en œuvre des PAÉE

Pour une meilleure mise en œuvre des PAÉE, les jeunes erient à l'égalité et à la justice. Ils demandent que l'on accepte les personnes des communautés noires partout, pas seulement dans les manufactures. Ils voudraient qu'on mette de côté les préjugés pour s'intéresser à la compétence. Ils veulent voir toutes sortes de personnes dans les secteurs de l'emploi.

Kimberley déclare :

Il faudrait commencer à mettre les Noirs. D'ailleurs les Noirs c'est du monde qui travaille bien, pour moi les Haïtiens. Qu'ils nous embauchent pour voir. Eux autres, ils ont juste un avis de nous parce qu'ils entendent ci, ils entendent ça. Donc, ils se sont fait un avis que les Noirs sont pas bons, sont pas ci, ils ne savent pas. C'est comme dans toutes les nationalités il y a des bons, il y a des pas bons. Quand un Haïtien fait quelque chose, ils généralisent tous les Haïtiens, mais quand c'est un Blanc c'est pas grave. Arrête là, qu'ils commencent par céder, qu'ils nous font travailler comme du monde là.

Kimberley, jeune femme de 26 ans, en formation, née au Québec.

Joël cri à l'égalité et à la justice,

Ils font semblant que cela les intéresse, mais ça ne les intéresse pas. C'est ça.
Égalité! Justice!

Joël, homme de 19 ans.

Pour les jeunes, il faut mettre fin aux préjugés, qu'on commence à utiliser les personnes des communautés noires partout et qu'on arrête les stéréotypes sur les personnes d'origine haïtienne. Ils déplorent qu'une personne de la majorité qui commet une mauvaise action ait droit à la présomption d'innocence ou soit tout de suite excusée. Tandis qu'une personne d'origine haïtienne qui commettrait la même erreur est qualifiée de tous les noms. Donc, il y a présence d'un double standard entre le traitement accordé aux jeunes d'origine haïtienne et celui des jeunes Blancs. De ce fait, les jeunes veulent l'égalité et la justice.

3.2.4.3.2 Adoption de mesures pour faciliter l'accès des jeunes des minorités visibles au marché de l'emploi.

Pour les jeunes, il faut qu'on embauche tout le monde. Ils demandent aussi d'avoir quelqu'un qui les représente aux instances de décisions.

Selon Bruno, on doit embaucher tout le monde :

On embauche tout le monde, on met tout le monde sur la même longueur d'onde. Peu importe la couleur, que tout le monde passe au même niveau. Mélangé.

Bruno, homme de 30 ans, en formation pour jeune adulte.

Kimberley veut avoir un représentant de sa communauté au niveau des instances de décision pour la représenter :

Il faudrait quelqu'un pour les parler, d'origine haïtienne, pas un Blanc qui pense qu'il sait, il sait pas. Quelqu'un qui n'est pas dans notre peau sait pas, même si on l'explique.

Kimberley, jeune femme de 26 ans, en formation, née au Québec.

Selon les jeunes, les mesures qu'il faut adopter pour faciliter l'accès au marché de l'emploi aux jeunes des minorités visibles sont : d'embaucher tout le monde, d'avoir quelqu'un qui les représente dans les hautes sphères de décision.

Somme toute, les jeunes pensent qu'ils sont recrutés en général après que les jeunes de la majorité aient été choisis. Ils sont d'avis que leurs dossiers sont traités différemment, qu'ils sont victimes de la discrimination dans l'embauche et connaissent d'autres jeunes du même groupe ethnique qui ont subi le même sort. Par contre, beaucoup d'entre eux sont satisfaits du fait que les programmes d'accès à l'égalité (PAÉE) leur permettent de suivre une formation, mais considèrent que c'est toujours difficile pour eux de trouver un emploi. Ils pensent que l'échec des PAÉE est dû au manque de publicité et l'absence de changement dans l'accessibilité au marché du travail en général. Pour eux, les décideurs font semblant de faire quelque chose, mais réservent toujours les petits boulots aux gens des communautés noires. La mauvaise application des PAÉE les rend frustrés, découragés, inactifs, mais certains demeurent patients. Ils proposent donc de mettre fin aux préjugés, de pratiquer l'égalité et la justice et d'avoir quelqu'un qui les représente au niveau des hautes instances où les décisions sont prises.

CHAPITRE IV

L'ANALYSE DES DONNÉES

Ce chapitre est divisé en deux grandes parties d'où les mêmes thèmes seront examinés. La première consiste en une analyse simple des données des entrevues individuelles et de groupe des jeunes et des intervenants. La deuxième présente une synthèse de l'ensemble de l'analyse des données provenant des entrevues réalisées avec les intervenants, une synthèse de l'analyse des données de celles des jeunes. Enfin, pour clore la deuxième partie, il y a une comparaison entre ces deux dernières analyses.

4. 1 L'analyse simple des données.

L'analyse des données nous permet de condenser et de résumer les données des différentes entrevues. Il s'agit de dégager, sous des thèmes précis, ce qui a été dit à travers l'ensemble des discours des individus interviewés. Premièrement, la perception de l'accès à l'emploi des jeunes d'origine haïtienne face à l'application des programmes d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE). Deuxièmement, les conséquences des PAÉE et des pratiques d'embauche sur leur accessibilité au marché de l'emploi. Enfin, ce qui a été exprimé sur les attitudes qu'ils adoptent face aux pratiques défavorables ou de non-respect de ces programmes.

4.1.1 L'analyse des données des entrevues individuelles avec les intervenants.

L'accès difficile à l'emploi des jeunes d'origine haïtienne n'est pas le résultat de l'application adéquate des PAÉE. Au contraire, ces derniers pourraient améliorer leur accès à l'emploi. C'est ce qu'ont démontré, entre autres, l'analyse des données des entrevues individuelles des intervenants sur la perception des PAÉE, l'analyse de la perception de l'accès à l'emploi des jeunes d'origine haïtienne par rapport à l'application de ces programmes et celle des conséquences de l'accès difficile de ces jeunes au marché de l'emploi.

4.1.1.1 La perception des programmes d'accès à l'égalité par les intervenants

L'un des objectifs des programmes d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) consiste à recruter des gens sur le marché du travail en tenant compte de leur compétence et non de leur origine. Les intervenants pensent que ces programmes peuvent aider à corriger les abus et permettre à un jeune d'origine haïtienne de trouver un emploi qu'il lui aurait été impossible d'avoir sans leur existence. Cependant, ils peuvent aussi favoriser la création d'une mauvaise image de ces jeunes pour deux raisons.

Premièrement, l'existence de ces programmes donne l'impression que les personnes qui y ont recours pour trouver un emploi ne font pas entièrement partie de la société et ne sont pas considérées comme des citoyens par celle-ci. Puisqu'elles ont besoin de programmes spéciaux pour être recrutées par les employeurs.

Deuxièmement, ces programmes peuvent être utilisés comme prétexte par les personnes de la majorité pour discréditer celles des minorités visibles. Elles peuvent déclarer que ces dernières ne sont pas qualifiées, mais sont quand même engagées parce qu'une mesure l'exige. Servant ainsi à augmenter les préjugés des personnes de la majorité qui pensent qu'on recrute des personnes incompetentes à leur place simplement pour remplir des quotas, même si ce sont 5 ou 6 chauffeurs qu'on embauche pour maquiller le tableau. Donc, l'écart des divisions qui existent déjà pourrait s'agrandir à cause de l'existence de ces programmes. Ainsi, les PAÉE ne

seront pas bénéfiques à long terme, à cause de la dualité qu'ils provoquent. La meilleure chose à faire serait d'accepter tout le monde, de manière égale, dans les emplois et appliquer les lois qui existent déjà.

4.1.1.2 La perception de l'accès à l'emploi des jeunes d'origine haïtienne par rapport à l'application des programmes d'accès à l'égalité en matière d'emploi (PAÉE)

Les intervenants sont d'avis que les PAÉE pourraient améliorer l'accès à l'emploi des jeunes d'origine haïtienne dans la mesure où ils seraient appliqués. Pour eux, les PAÉE ne rendent pas forcément l'emploi plus accessible, mais le rendent peut-être plus disponible. Cependant, avec ces programmes, la possibilité d'accès peut devenir moins difficile, même si elle est minime. Car ces jeunes seraient plus enclins à déposer leur candidature pour un poste quand ils savent que des programmes sont là pour favoriser leur accès à l'emploi. Étant plus disposés à déposer leur CV, ils auront plus de chance d'accéder à l'emploi.

Pourtant, trois choses inquiètent les intervenants. Premièrement, les programmes d'accès à l'égalité en matière d'emploi (PAÉE) peuvent être utilisés pour favoriser seulement quelques individus, mais pas le groupe des personnes d'origine haïtienne. Deuxièmement, ils peuvent être utilisés dans le mauvais dessein de placer ces gens dans les petits boulots, ce qui conduirait nécessairement à leur ghettoïsation dans les emplois moins payés et des postes sans grande responsabilité. Il est certain que les programmes ont permis le recrutement de chauffeurs d'origine haïtienne au sein de la STM. S'ils n'existaient pas, ces personnes seraient encore condamnées à postuler sans avoir la possibilité d'obtenir ce genre d'emploi. Cependant, les intervenants pensent qu'il y a encore beaucoup à faire pour que les personnes d'origine haïtienne aient des postes de responsabilité dans d'autres secteurs qui leur sont encore fermés même dans l'administration publique et municipale. Troisièmement, il paraît qu'il y a des manquements dans leur application. Ce qui suggérerait que les responsables veulent seulement bien paraître

devant l'opinion publique. En définitive, les emplois seraient plus disponibles, mais seulement les petits boulots seraient réservés aux jeunes d'origine haïtienne.

De ce fait, les emplois seraient disponibles, dans le sens où tout le monde pourrait postuler, mais cela ne signifierait pas pour autant que les gens seraient embauchés plus facilement. Donc, seulement une application adéquate des programmes d'accès à l'égalité en matière d'emploi (PAÉE) augmenterait les chances des jeunes d'origine haïtienne d'avoir un accès intégral au marché du travail québécois.

4.1.1.3 L'accès difficile des jeunes d'origine haïtienne au marché de l'emploi : conséquence des PAÉE ou résultats des pratiques d'embauche des employeurs.

Les individus interviewés, intervenants et jeunes confondus, sont d'avis que les politiques prônées par les PAÉE peuvent faciliter l'accès à l'emploi des jeunes d'origine haïtienne. Mais pour faciliter réellement l'accès à l'emploi de ces jeunes, il faut qu'elles soient appliquées. C'est justement là que réside le problème, la fonction publique ainsi que le secteur privé sont réticents quant à leur application. N'ayant pas de contacts sur le marché de l'emploi et étant sous-représentés dans les hautes instances de décision, les gens des minorités visibles continuent à payer les frais des recrutements qui se font par le moyen du bouche-à-oreille. De plus, ils sont victimes de traitements discriminatoires lors du recrutement.

Ainsi, l'accès difficile à l'emploi des jeunes d'origine haïtienne n'est pas une conséquence directe de l'application des PAÉE. Au contraire, les petites portes qui leur sont ouvertes l'ont été grâce à ces programmes. L'entrave de l'accès à l'emploi est la conséquence des pratiques qui sont adoptées par les employeurs qui ont comme tactique d'utiliser des méthodes néfastes aux minorités visibles. Par exemple, celles qui consistent à les écarter lors du recrutement, les exclure dans les emplois et les postes bien rémunérés, recruter parmi la famille et les amis, embaucher selon l'origine; éliminer des individus en considérant leurs lieux de naissance, leurs noms

et leur accent quand il s'agit d'entrevue téléphonique. Enfin, utiliser toutes sortes de pratiques discriminatoires.

4.1.1.4 Les attitudes adoptées par les jeunes d'origine haïtienne face aux pratiques défavorables ou de non-respect des PAÉE.

Selon les personnes interviewées, la difficulté pour les jeunes d'origine haïtienne à se trouver un emploi sur le marché du travail pourrait avoir un impact sur leurs attitudes. Les comportements adoptés varient d'un individu à l'autre. Beaucoup de jeunes sont découragés en regardant les déboires économiques de leurs parents et de leur entourage qui, malgré leurs diplômes et leur formation, sont condamnés au chômage ou obligés à peiner dans des petits boulots sans avenir pour un salaire de misère. Ce qui les conduit à penser que s'instruire n'est pas la garantie de réussite dans la vie. Ainsi, ils arrivent à la conclusion que la voie encouragée par la société en général ne profite pas à leur communauté, ce qui amène certains à spéculer que c'est peine perdue d'aller à l'école. Parce que de toute façon ils n'auront pas un emploi. De plus, la difficulté de trouver un emploi, cela peut mener à la perte de l'estime de soi ou les persuader à chercher d'autres options pour réussir économiquement comme la délinquance.

En résumé les intervenants sont d'avis que les programmes d'accès à l'égalité en matière d'emploi peuvent aider à corriger les injustices et permettre une amélioration dans l'accès à l'emploi des jeunes d'origine haïtienne. Mais pour que cela arrive, il faut qu'ils soient appliqués. Toutefois, plusieurs raisons leur font croire qu'ils peuvent aussi produire l'effet contraire. Premièrement, le fait d'avoir besoin de programmes spéciaux pour avoir accès au marché du travail donne l'impression qu'ils ne font pas entièrement partie de la société. Deuxièmement, des personnes de la majorité peuvent prétexter que ceux, parmi les jeunes d'origine haïtienne, qui trouvent un emploi ne l'ont pas obtenu à cause de leur compétence, mais grâce à ces programmes qui exigent les entreprises d'avoir une certaine quantité des personnes des minorités visibles. Ainsi, favoriser la croissance de plus de préjugés à leur

endroit. Les intervenants pensent qu'à long terme, les PAÉE pourraient contribuer à amplifier les problèmes qui existent entre les groupes.

D'un autre côté, les PAÉE pourraient aider à améliorer l'accès à l'emploi des jeunes d'origine haïtienne. Ils peuvent les inciter à poser leur candidature pour différents postes et ainsi augmenter leur chance de trouver un emploi. Toutefois, puisque les secteurs privé et public hésitent à appliquer ces programmes dans le cas de ces jeunes, les intervenants s'inquiètent que ces derniers soient placés uniquement dans les boulots minables sans avenir et mal payés. L'accès difficile des jeunes d'origine haïtienne au marché de l'emploi est dû aux pratiques discriminatoires des employeurs et non dans l'application adéquate des PAÉE. Ce qui pourrait pousser certains d'entre eux à l'abandon de l'école, le découragement, la perte de l'estime de soi, la délinquance.

4.1.2 L'analyse des données des entrevues individuelles avec les jeunes.

L'analyse des données a démontré que, bien qu'il reste encore beaucoup à faire, les PAÉE pourraient rendre l'emploi plus accessible pour les jeunes d'origine haïtienne. L'analyse des données de l'entretien individuel avec ces jeunes se déroule sur leur perception de ces programmes, leur perception de l'accès à l'emploi par rapport à l'application des PAÉE, la cause de leur accès difficile au marché de l'emploi et les attitudes adoptées relativement à ces difficultés.

4.1.2.1 La perception des programmes d'accès à l'égalité par les jeunes d'origine haïtienne

Les jeunes pensent qu'à court terme, les PAÉE peuvent aider à faire changer la mentalité des employeurs sur les jeunes d'origine haïtienne. Étant donné que l'un des objectifs des PAÉE c'est de permettre le recrutement des gens sur la base de leur compétence, la qualité du travail fourni par ces jeunes pourrait avoir un impact positif sur la perception qu'on avait d'eux. Donc, les programmes d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) seraient bénéfiques dans le sens où ils leur permettraient d'entrer sur le marché du travail et de prouver ce qu'ils valent. Mais à long terme, les programmes peuvent leur être préjudiciables, dans la mesure où l'on s'en tiendrait à un certain quota. Le fait d'avoir une quantité préétablie pourrait les empêcher d'avoir plus de postes sur le marché du travail même s'ils avaient les qualifications nécessaires.

Même si les programmes sont en général bien considérés, les jeunes s'inquiètent qu'ils pourraient être aussi utilisés dans un but discriminatoire. Pour eux, les questions posées dans les formulaires d'emploi concernant l'origine ethnique peuvent aider à les identifier et permettre de les éliminer dès le début d'un processus d'embauche. Enfin, certains jeunes pensent que les programmes d'accès à l'égalité en matière d'emploi (PAÉE) ne vont rien changer pour les jeunes d'origine haïtienne.

4.1.2.2 La perception de l'accès à l'emploi des jeunes d'origine haïtienne par rapport à l'application des programmes d'accès à l'égalité en matière d'emploi (PAÉE).

Les jeunes sont d'avis que les emplois sont devenus plus accessibles avec les PAÉE, pour plusieurs raisons. Premièrement, les PAÉE les incitent à poser leur candidature. Deuxièmement, ils souhaitent qu'avec le temps ils puissent être acceptés par des entreprises ou à des postes où l'on ne trouve pas aujourd'hui de jeunes d'origine haïtienne. Beaucoup de jeunes ont la conviction que les PAÉE peuvent

aider à changer la situation, quand ils voient que la STM a accepté plus de chauffeurs des communautés noires et d'origine haïtienne. Autrefois, ce n'était pas le cas. Cependant, ils ont peur qu'à cause de la récession économique leur chance diminue, car pour le peu de postes qu'il y aura les personnes de la majorité seront privilégiées comme jamais auparavant et que les programmes d'accès à l'égalité en emploi seront sans effet. En plus de cela, il existe des employeurs, qu'il y ait programmes ou pas, qui ne changeront pas leur façon de faire en ne les recrutant pas.

4.1.2.3 L'accès difficile des jeunes d'origine haïtienne du marché de l'emploi :
conséquence des PAÉE ou résultats des pratiques d'embauche des
employeurs.

Pour les jeunes, les causes responsables de leur difficulté d'accéder au marché du travail se trouvent dans les pratiques déloyales des employeurs. Le facteur principal évoqué est la discrimination. Le raisonnement qui suit, c'est que le jeune d'origine haïtienne est lésé dans ses droits d'avoir le même traitement et de bénéficier de l'égalité des chances lors du recrutement. Ils pensent que même si l'employeur dit qu'il accepte tout le monde, en réalité il ne traite pas de la même manière les personnes d'origine haïtienne et celles de la majorité. Les employeurs se laissent influencer par les stéréotypes véhiculés sur celles d'origine haïtienne, leur demandent beaucoup plus et les éliminent en entrevue à cause de leur physionomie. Le traitement inégal conduit donc à l'inégalité des chances.

4.1.2.4 Les attitudes adoptées par les jeunes d'origine haïtienne face aux pratiques
défavorables ou de non-respect des PAÉE.

Les attitudes adoptées par les jeunes d'origine haïtienne par rapport aux difficultés d'accéder au marché du travail peuvent varier d'un individu à l'autre. Cependant, ces difficultés poussent ces jeunes à s'interroger et à se remettre en question. Si certains sont déprimés et se mésestiment à cause de ces difficultés, d'autres pensent qu'ils doivent continuer à endurer et à persévérer. Pour certains

d'entre eux, quelqu'un qui ne trouve pas d'emploi ou qui est constamment casé dans de piètres emplois à bas salaire en dessous de ses qualifications peut se révolter et adopter des attitudes déplorables. Les pratiques discriminatoires qui empêchent les personnes des communautés noires d'intégrer le marché de l'emploi découragent les jeunes. En fin de compte, les différentes attitudes adoptées par les jeunes sont la persévérance, le découragement et la délinquance.

Selon l'analyse des données des entretiens individuels, les jeunes ont en général une bonne opinion des PAÉE. Ils pensent qu'ils peuvent aider à changer la perception des jeunes d'origine haïtienne à court terme, qu'ils pourraient servir à rendre les emplois plus accessibles et que ce ne sont pas les PAÉE qui les empêchent de rentrer sur le marché du travail, mais les pratiques déloyales des employeurs. Les PAÉE, s'il y a des quotas, peuvent les désavantager en les empêchant d'avoir le maximum de postes possibles sur le marché du travail. Ils peuvent aussi faire augmenter les préjugés quand la majorité prétexte qu'on engage ces personnes seulement pour remplir les quotas et non selon leurs compétences. Ils peuvent de plus contribuer à ghettoïser les jeunes d'origine haïtienne dans les emplois sans avenir. Toutefois, si les PAÉE étaient adéquatement appliqués de nos jours, les jeunes d'origine haïtienne s'en sortiraient mieux sur le marché de l'emploi.

4.1.3 L'analyse des données de l'entrevue de groupe des intervenants.

4.1.3.1 La perception des programmes d'accès à l'égalité par les intervenants.

Pour les intervenants, l'idée d'avoir des programmes qui faciliteraient l'accès des jeunes d'origine haïtienne du marché du travail québécois est bonne. Si par son moyen ces jeunes avaient un plus grand accès au marché de l'emploi, les PAÉE constitueraient l'instrument qui aurait aidé cette minorité à diminuer son taux de chômage élevé, favorisant ainsi une meilleure intégration de ces jeunes à la société québécoise. La réalité, c'est que ces programmes peuvent être eux aussi difficiles d'accès par les jeunes d'origine haïtienne. Le problème se retrouve au moins à deux endroits : dans la manière dont le programme est élaboré et dans la façon dont la bureaucratie fonctionne.

Pour ce qui est des programmes, ce n'est pas parce qu'ils existent que tout le monde va recevoir le même service. Les intervenants pensent que certains d'entre eux sont difficilement accessibles pour les jeunes Noirs. Ils se demandent pourquoi créer un programme quand les gens n'y ont pas accès. En ce qui concerne la bureaucratie, la difficulté peut être de deux ordres. Premièrement, elle peut provenir de la paresse d'un fonctionnaire qui ne veut pas remplir trop de papiers ou contacter trop de personnes pour régler un dossier. Deuxièmement, il peut s'agir d'un cas de discrimination de la part du fonctionnaire qui rend un dossier compliqué simplement parce qu'il s'agit de celui d'un jeune des minorités visibles. Un intervenant a abordé cet aspect de la question en ces termes :

Moi, je prends l'exemple du programme PRIIME, j'ai engagé plusieurs personnes dans le cadre du programme PRIIME, qui est un genre de PAE là, pour aider. Quand c'est un Blanc que je dois engager, ça passe comme dans du beurre. Et quand je dois engager un Noir, là je dois me retrousser les manches pour aller me battre contre la machine pour faire accepter cette personne-là. Et j'ai fait l'expérience.

Alain, homme de 45 ans intervenant en intégration éducative.

Donc, même à travers la bureaucratie responsable de l'application des PAÉE, le jeune peut-être cible de la discrimination. Victime de discrimination de la part de celui qui a pour mandat d'appliquer un programme dont l'un des objectifs est de la combattre dans l'emploi.

4.1.3.2 La perception de l'accès à l'emploi des jeunes d'origine haïtienne par rapport à l'application des programmes d'accès à l'égalité en matière d'emploi (PAÉE).

Les intervenants pensent qu'il y a eu une certaine amélioration, mais aujourd'hui les membres des minorités visibles ne devraient pas avoir à se battre encore pour l'application de PAÉE. Le taux de chômage parmi les minorités visibles est toujours élevé et certains programmes demeurent inaccessibles pour les jeunes d'origine haïtienne. Et même s'il y a eu une baisse du taux de chômage, elle est sans doute le résultat de la performance économique aux pays ces dernières années, non celui des PAÉE. Car en plus du chômage réel, les membres des minorités visibles et les immigrants sont souvent victimes d'un genre de chômage que les intervenants appellent du « chômage déguisé » parce qu'il y a par exemple des ingénieurs qui travaillent comme chauffeurs de taxi. Pour eux, il y a un certain progrès avec les PAÉE, mais les résultats ne sont pas satisfaisants. Ainsi, ces jeunes ont l'impression que l'on ne s'intéresse pas à eux, que les décideurs font semblant à travers les programmes et qu'ils finiront dans les manufactures comme leurs parents qui ont fait de longues études. Ils pensent qu'ils sont déjà condamnés, qu'on leur réserve le même sort que leurs parents.

Ainsi, selon les intervenants, il y a beaucoup à faire pour résorber l'échec des PAÉE. Il faut les faire connaître davantage, il faut mieux traiter les dossiers et ne pas se complaire à mettre les personnes des minorités visibles dans les postes sans grande responsabilité. Il faut également plus d'engouement de la part des fonctionnaires et il faut que les décideurs veuillent réellement le changement de situation des personnes à qui ces programmes sont destinés.

4.1.3.3 L'accès difficile des jeunes d'origine haïtienne du marché de l'emploi : conséquence des PAÉE ou résultats des pratiques d'embauche des employeurs.

Pour les intervenants, les programmes d'accès à l'égalité en emploi sont importants. Ils ne pensent pas que l'accès difficile du marché du travail soit une conséquence des PAÉE, bien qu'ils s'interrogent sur leur fonctionnement et leur accessibilité. Mais ils sont d'avis que les pratiques courantes que l'on rencontre sur le marché du travail rendent difficile l'accès aux jeunes d'origine haïtienne. La discrimination qui sévit sur le marché du travail est systémique, beaucoup de chemin reste donc à parcourir pour faciliter la tâche de ces jeunes.

4.1.3.4 Les attitudes adoptées par les jeunes d'origine haïtienne face aux pratiques défavorables ou de non-respect des PAÉE

L'impact de la mauvaise application des PAÉE sur les jeunes d'origine haïtienne est désastreux. En voyant ce qui est advenu de leurs parents, ils pensent qu'une bonne éducation n'est pas nécessaire pour réussir économiquement. Par conséquent, ils négligent ou abandonnent l'école. Pour eux, le système les empêche de progresser, ils sont frustrés. Ils sont conscients que le marché du travail et le système entier sont hostiles à l'intégration des gens des communautés noires dès le départ. Ils sont découragés de se faire constamment dire non dans les recherches d'emploi et de voir leurs parents dénigrés.

4.1.4 L'analyse des données de l'entrevue de groupe des jeunes.

Nous présentons ici l'analyse des données des entrevues de groupes des jeunes sur leur perception des programmes d'accès à l'égalité en matière d'emploi, celle de l'accès à l'emploi par rapport à l'application des PAÉE, leur accessibilité au marché du travail et les attitudes adoptées face aux pratiques défavorables et au non-respect des PAÉE.

4.1.4.1 La perception des programmes d'accès à l'égalité par les jeunes.

Les programmes d'accès à l'égalité sont bien vus par les jeunes puisqu'ils ont été mis sur pied pour permettre à quiconque de trouver un emploi sur la base de sa compétence. De ce point de vue, ils pensent que les programmes peuvent les aider à intégrer le marché de l'emploi. Ils sont de plus satisfaits que les programmes leur permettent de poursuivre leur formation afin d'être compétitifs sur le marché du travail.

Cependant, les jeunes pensent aussi que les programmes n'ont pas permis l'équité en matière d'emploi, qu'il est encore difficile pour ceux de leur communauté de trouver un emploi, que les employeurs ne changeront pas, que ceux qui ne veulent pas des personnes d'origine haïtienne ne les embaucheront pas et qu'ils s'arrangeront de manière à ne pas en avoir. Et même si ces employeurs embauchent des personnes des communautés noires sous la pression de PAÉE, ils trouveront un moyen pour les mettre à la porte par la suite. Pour eux, deux facteurs expliquent l'échec des PAÉE : l'accessibilité du marché du travail n'est pas devenue moins difficile et le manque de publicité.

4.1.4.2 La perception de l'accès à l'emploi des jeunes d'origine haïtienne par rapport à l'application des programmes d'accès à l'égalité en matière d'emploi (PAÉE).

Pour les jeunes, avec les programmes d'accès à l'égalité en matière d'emploi (PAÉE), les gens font semblant. Ils vont engager une personne des communautés noires seulement pour bien paraître alors qu'ils ne s'intéressent pas à ces personnes. Dans certains secteurs commerciaux, il est très difficile de trouver des individus de ces communautés, dans les grands restaurants par exemple on n'en trouvera pas. Alors que dans les « fast foods », ils sont là à travailler avec de la graisse chaude, en arrière des comptoirs, généralement hors de la vue des clients, pour le salaire minimum. Ils pensent par conséquent que les gens sont racistes et qu'ils font

semblant puisque les emplois qui leur sont réservés sont les petits boulots dans différents domaines et surtout dans le secteur manufacturier.

Ainsi, ils proposent des mesures pour une meilleure mise en œuvre des PAÉE, c'est-à-dire mettre fin aux préjugés et aux stéréotypes, accepter tout le monde dans les emplois indépendamment de son origine, utiliser les personnes noires tant dans les postes prestigieux que dans ceux de moindre importance. Ils veulent aussi l'équité, c'est-à-dire de ne pas minimiser une mauvaise action d'un membre de la majorité tout en condamnant avec véhémence ce même comportement chez une personne des communautés noires. En ce qui concerne les mesures pour faciliter l'accès des minorités visibles au marché de l'emploi, ils proposent d'avoir quelqu'un qui les représente dans les hautes sphères décisionnelles.

4.1.4.3 L'accès difficile des jeunes d'origine haïtienne du marché de l'emploi : conséquence des PAÉE ou résultats des pratiques d'embauche des employeurs.

Loin de rendre les programmes d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) responsables de l'accès difficile des jeunes d'origine haïtienne du marché du travail, les jeunes critiquent de préférence les pratiques d'embauche des employeurs. Pour eux, l'une des raisons pour laquelle l'accès à l'emploi est difficile c'est parce qu'ils sont pris après comme « bouche-trou », c'est-à-dire après que tout le monde ait été choisi. Bien souvent, même si un des leurs est accepté lors de l'entrevue, si l'employeur trouve après un membre de la majorité disponible, il le remplace tout de suite. Les jeunes en général se plaignent du mauvais impact qu'a la discrimination dans leur rapport au marché du travail. Tous les jeunes interrogés pensent avoir été victimes, eux et leurs amis de la même origine, de la discrimination. Selon eux, les jeunes de la majorité sont plus appréciés par les employeurs et ils sont mieux accueillis dans les entretiens d'embauche. De plus, ils disent que les CV des jeunes d'origine haïtienne sont souvent jetés à la poubelle une fois qu'ils ont tourné le dos, que les employeurs leur disent souvent que plusieurs postes ont été comblés alors que c'est faux. Puisqu'à leur retour quelques jours plus tard, ces postes sont encore

affichés. Ils arrivent à la conclusion que certains employeurs ne veulent pas de personnes des communautés noires dans leurs entreprises.

4.1.4.4 Les attitudes adoptées par les jeunes d'origine haïtienne face aux pratiques défavorables ou de non-respect des PAÉE

Quand il y a non-respect des PAÉE, les jeunes trouvent qu'ils sont traités de façon inégale et ils adoptent des conduites qui peuvent varier d'un individu à l'autre. Certains vont garder leur patience et continuer leur recherche d'emploi. D'autres seront découragés et diront que cela favorise l'inactivité et la négativité.

L'analyse des données de l'entrevue de groupe des jeunes nous a fait savoir ce qu'ils pensent des programmes d'accès à l'égalité en matière d'emploi et des pratiques du marché du travail. De plus, elle dépeint leurs attitudes qu'elles soient positives ou négatives.

4. 2 Synthèse et analyses croisées.

L'idée est de réunir l'ensemble du discours des intervenants et l'ensemble du discours des jeunes afin d'arriver à une synthèse entre les deux. Pour cela, nous faisons une analyse croisée des données des jeunes qu'on retrouve dans les entrevues individuelles et de groupe. Deuxièmement, nous faisons une analyse semblable dans le cas des intervenants. Enfin, avec ces deux analyses terminées nous comparons l'opinion des jeunes avec celle des intervenants.

4.2.1 Synthèse ou analyse croisée des données des entrevues des intervenants (individuelles et de groupe).

Nous examinons, dans cette partie, uniquement les données qui se rapportent aux discours des intervenants qui proviennent des entrevues individuelles et de groupe. La démarche consiste à faire la synthèse de leur discours sur leur perception des programmes d'accès à l'égalité en emploi, de l'accès à l'emploi des jeunes d'origine haïtienne par rapport à l'application des programmes d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE), sur les causes de l'accès difficile de ces jeunes au marché de l'emploi et sur les attitudes adoptées face aux pratiques défavorables ou de non-respect des PAÉE.

4.2.1.1 La perception des programmes d'accès à l'égalité par les intervenants.

L'analyse des données des entrevues individuelles comme celle de l'entrevue de groupe démontre une certaine appréciation des intervenants pour les programmes d'accès à l'égalité en matière d'emploi (PAÉE). Parce qu'ils pensent que ces programmes pourraient faciliter l'accès au marché du travail aux jeunes d'origine haïtienne en corrigeant les abus, en leur permettant de trouver un emploi qu'ils n'auraient pas eu sans l'existence de ces programmes et en bénéficiant d'une meilleure intégration de la société québécoise. Cependant, ils constatent que ces programmes sont difficiles d'accès et pourraient contribuer à entretenir une mauvaise perception des jeunes d'origine haïtienne.

Certains programmes sont quasiment inabordables parce que les modalités pour les intégrer constituent un obstacle pour les jeunes qui en ont besoin. De plus, certains fonctionnaires ne manifestent aucun engouement à accompagner ces jeunes afin de les aider à intégrer ces programmes en remplissant convenablement les papiers qu'il faut puis les diriger vers les bonnes ressources. Enfin, ces jeunes peuvent aussi être victimes de discrimination à travers ces programmes. Dans ce cas précis, un intervenant a expliqué que dans le PRIIME, souvent quand il présente une personne de « race blanche » elle est facilement admise, mais quand il s'agit d'une personne des communautés noires il doit se battre pour la faire accepter.

D'un autre côté, si les jeunes d'origine haïtienne ont besoin d'un programme pour avoir un emploi, cela pourrait suggérer qu'ils ne sont pas considérés comme des citoyens à part entière par la société québécoise. De plus, cela pourrait ternir davantage leur image, puisque les personnes de la majorité pourraient prétexter qu'ils sont recrutés pour remplir les quotas et non à cause de leurs compétences. Ce qui pourrait servir à faire augmenter les préjugés envers ces jeunes. Donc, à court terme les PAÉE seraient bénéfiques pour faciliter l'accès à l'emploi, mais à long terme ils pourraient devenir préjudiciables aux jeunes à cause de la division qu'ils suscitent. Le mieux serait d'appliquer les lois et d'accepter, sans exception ni exclusive, les gens qualifiés de toutes les origines.

4.2.1.2 La perception de l'accès à l'emploi des jeunes d'origine haïtienne par rapport à l'application des programmes d'accès à l'égalité en matière d'emploi (PAÉE).

Pour les intervenants, il y a eu une certaine amélioration, mais l'application adéquate des PAÉE ouvrirait les portes du marché de l'emploi aux jeunes d'origine haïtienne. L'existence de ces programmes rend déjà les jeunes d'origine haïtienne plus enclins à déposer un CV pour un poste. Étant donné qu'ils seraient prédisposés à déposer leur CV, l'application des lois ou des PAÉE augmenterait considérablement leur chance de trouver un emploi. Ce qui améliorerait leur accès à l'emploi. Ainsi, les intervenants s'inquiètent du fait qu'aujourd'hui encore les personnes des minorités soient obligées de se battre pour l'application de ces programmes. Selon les intervenants, les PAÉE peuvent, en premier lieu, être utilisés pour faciliter l'accès à l'emploi de certains individus et non du groupe des personnes d'origine haïtienne. Deuxièmement, ces programmes peuvent être utilisés dans le dessein de ghettoïser ces dernières dans les petits boulots sans importance et les manufactures. Troisièmement, ils sont utilisés par les décideurs politiques pour embellir leur image et non pour aider les personnes des minorités visibles.

Ainsi, selon les intervenants, il y a encore beaucoup à faire pour améliorer l'accessibilité. Ils suggèrent qu'on fasse connaître davantage les programmes, mieux

traiter les dossiers, ne pas se contenter de mettre les personnes de minorités visibles dans les postes sans importance et que les décideurs veuillent réellement changer le sort de ces gens. Quand les PAÉE seront appliqués correctement, les jeunes d'origine haïtienne auront une meilleure accessibilité à l'emploi.

4.2.1.3 L'accès difficile des jeunes d'origine haïtienne du marché de l'emploi : conséquence des PAÉE ou résultats des pratiques d'embauche des employeurs.

Les intervenants, bien qu'ils s'interrogent sur l'accessibilité des PAÉE, pensent que l'accès difficile des jeunes d'origine haïtienne au marché de l'emploi québécois n'est pas une conséquence des PAÉE. Car les politiques qu'ils prônent sont fixées sur l'objectif d'améliorer l'accès à l'emploi de tous les groupes en encourageant le recrutement à l'emploi basé sur les compétences et non sur la provenance ethnique. Les causes de l'accessibilité difficile à l'emploi des jeunes d'origine haïtienne résideraient par conséquent dans les pratiques de certains employeurs et la non-application de ces programmes.

Les intervenants trouvent que la fonction publique et le secteur privé sont encore méfiants à l'égard de programmes d'accès à l'égalité en matière d'emploi. Ceux-ci ne sont donc pas appliqués adéquatement et les anciennes pratiques l'emportent. Lorsque les recrutements se font sur la base de contacts, de relations et d'une origine désirée, ceux qui n'ont pas ces atouts sont condamnés au chômage ou à l'exécution des tâches inintéressantes que les personnes de la majorité refusent d'accomplir. Donc, le marché du travail devient difficile d'accès pour les jeunes de la communauté haïtienne à cause de la discrimination et les pratiques qui l'accompagnent. Les intervenants pensent que la discrimination est systémique et qu'il reste beaucoup à faire pour la combattre.

4.2.1.4 Les attitudes adoptées par les jeunes d'origine haïtienne face aux pratiques défavorables ou de non-respect des PAÉE.

L'échec économique de leurs parents malgré une bonne instruction, démotive et décourage certains jeunes d'origine haïtienne d'aller à l'école, selon les intervenants. Ils deviennent méfiants face à la société qui fait la promotion de l'éducation. Car cela marche pour les personnes de la majorité, mais non pour ceux de leur communauté. Les jeunes pensent que même s'ils ont une bonne instruction, ils finiront comme la plupart des membres instruits de leur communauté : dans les emplois minables, mal payés, sans grande responsabilité et sans avenir. Ils sont convaincus que le système mis en place par la majorité les empêche de s'épanouir et de progresser et ils sont frustrés. Le marché du travail, un élément de ce système, est hostile à l'intégration des communautés noires.

4.2.2 Synthèse ou analyse croisée des données des entrevues des jeunes (individuelles et de groupe).

Dans cette partie, nous regroupons l'analyse des données des entrevues individuelles et de groupe des jeunes. Il s'agit de présenter l'ensemble du discours des jeunes sur la perception des programmes d'accès à l'égalité, sur la perception de l'accès à l'emploi des jeunes d'origine haïtienne par rapport à l'application des programmes d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE), sur les causes de l'accès difficile au marché de l'emploi et sur les attitudes adoptées par ces jeunes face aux pratiques défavorables ou de non-respect des PAÉE.

4.2.2.1 La perception des programmes d'accès à l'égalité par les jeunes.

Les programmes d'accès à l'égalité en emploi sont aussi bien vus par les jeunes. Ils pensent qu'à court terme ils pourraient les aider à avoir un accès moins difficile au marché de l'emploi puisque l'un de ses objectifs c'est de permettre à quiconque remplit les conditions exigées pour un emploi d'être embauché. Ainsi s'ils sont recrutés cela leur donne la chance de faire leur preuve afin de favoriser le

changement de perception des employeurs à leur égard. Ils sont de plus satisfaits que les programmes leur permettent de suivre des formations afin de les rendre plus compétitifs sur le marché de l'emploi.

Cependant, à long terme, ils pensent que les programmes pourraient les léser. Car les employeurs des secteurs public et privé pourraient les utiliser pour accepter seulement un certain pourcentage des personnes de leur communauté. Cela pourrait les empêcher d'avoir plus de postes sur le marché de l'emploi, peu importe leurs compétences. Les jeunes sont aussi inquiets du fait que les PAÉE n'ont pas permis d'atteindre l'équité en matière d'emploi et qu'il est encore difficile pour les jeunes de communautés noires d'avoir un emploi. De plus, ils pensent que les programmes peuvent être utilisés dans un but discriminatoire. Les employeurs peuvent poser, sur les formulaires, des questions sur l'origine en prétextant vouloir recruter les gens des minorités visibles tout en ayant pour objectif d'éliminer ces personnes dès le début de l'embauche après les avoir identifiées. Certains pensent que les programmes ne vont rien changer puisque même si à cause des PAÉE un employeur embauche un jeune d'origine haïtienne, il peut toujours s'arranger et trouver un moyen pour le mettre à la porte. Selon eux, deux facteurs expliqueraient l'échec de PAÉE en l'occurrence le manque de publicité et le fait que ces programmes n'ont pas permis une accessibilité moins difficile du marché du travail.

4.2.2.2 La perception de l'accès à l'emploi des jeunes d'origine haïtienne par rapport à l'application des programmes d'accès à l'égalité en matière d'emploi (PAÉE).

Les jeunes sont d'avis qu'avec les PAÉE, l'accès à l'emploi est devenu moins difficile pour les jeunes d'origine haïtienne. Premièrement, le fait de savoir que des programmes qui favorisent l'accès à l'égalité en emploi existent les incite à poser leur candidature pour différents postes. Cela fait augmenter leur nombre dans les processus d'embauche et par conséquent augmenter leur chance d'accéder au marché du travail. Deuxièmement, l'exemple de la STM qui a engagé des chauffeurs de bus d'origine haïtienne les motive également. Cependant, ils sont inquiets. D'une

part, parce que la récession pourrait pousser les employeurs à engager seulement les jeunes du groupe majoritaire. D'autre part, que beaucoup d'employeurs ne changeront pas leur façon de faire à cause de ces programmes. C'est pour cela que les jeunes pensent que les PAÉE sont mis en place par des décideurs qui veulent bien paraître et ensuite on engage des personnes des communautés noires dans des petits postes, seulement pour faire semblant.

Ainsi, ils veulent une meilleure application des PAÉE, l'élimination des préjugés et les stéréotypes dans les processus de recrutement, l'acceptation de tout le monde sans distinction d'origine et l'embauche des personnes des communautés noires, pas seulement dans les petits boulots mal payés et sans avenir. Ils veulent aussi l'équité et proposent qu'une personne les représente dans les hautes instances de décision.

4.2.2.3 L'accès difficile des jeunes d'origine haïtienne du marché de l'emploi : conséquence des PAÉE ou résultats des pratiques d'embauche des employeurs.

Les jeunes ne rendent pas les programmes d'accès à l'emploi (PAÉE) responsables de leur difficulté d'accéder au marché de l'emploi, mais les pratiques déloyales des employeurs. Le facteur principal, à la base de ces pratiques mises en évidence par les jeunes, peu importe le genre d'entrevue, est la discrimination. De ce fait, ils sont traités différemment, les employeurs préfèrent utiliser les personnes qui leur ressemblent, ils sont engagés comme « bouche-trou », c'est-à-dire après que les personnes de la majorité ont été prises ou qu'ils refusent un poste. C'est ainsi qu'ils se retrouvent à exécuter des petits emplois mal payés et sans aucune possibilité de gravir les échelons. De plus, même s'ils ont été embauchés, les employeurs les appellent souvent pour leur dire qu'ils ne pourront pas rentrer, car une personne de la majorité a été embauchée à leur place. Et même s'ils ont été embauchés à cause des programmes et commencent à travailler, ils peuvent être congédiés sous n'importe quel prétexte. Les jeunes interviewés pensent avoir été victimes, eux et leurs amis de

même origine, de la discrimination. Pour eux, le traitement inégal qui est une manifestation de la discrimination est le principal responsable.

4.2.2.4 Les attitudes adoptées par les jeunes d'origine haïtienne face aux pratiques défavorables ou de non-respect des PAÉE.

Les attitudes adoptées devant les pratiques défavorables et le non-respect des PAÉE varient d'un individu à l'autre. Certains se remettent en question, sont découragés, sont déprimés et sont frustrés. Ils pensent de plus que le fait de ne pas trouver du travail malgré tous les efforts consentis et le fait de se faire caser dans les petits boulots, peu importe ses compétences, peut pousser un jeune à la révolte et à la délinquance. Cependant, d'autres pensent qu'ils doivent persévérer dans la recherche d'emploi et se battre pour l'application des lois et des programmes.

4.2.3 Synthèse ou comparaison entre les données des entrevues des intervenants et celles des jeunes [entretiens des intervenants (4.2.1) et des jeunes (4.2.2)].

Nous présentons ici l'analyse des données de toutes les entrevues. Nous faisons une synthèse et une comparaison entre ce qui a été dit par les jeunes et les intervenants. Nous pouvons avancer d'emblée qu'il n'y a pratiquement pas de divergence, dans le fond, entre le discours des jeunes et celui des intervenants. La différence réside dans la forme ou la manière dont les choses ont été présentées puisque les intervenants utilisent dans leurs discours un langage plus élaboré que les jeunes.

4.2.3.1 La perception des programmes d'accès à l'égalité.

Les analyses du discours démontrent que les contenus des programmes d'accès à l'égalité en matière d'emploi (PAÉE) sont bien vus par les jeunes et les intervenants. Parce qu'ils pensent que si les programmes étaient appliqués, ils

auraient amélioré l'accès à l'emploi des jeunes d'origine haïtienne puisqu'ils avaient été conçus pour permettre aux gens de tout groupe d'être recrutés. Le fait que les programmes donnent une possibilité aux jeunes de trouver un emploi les pousse à penser que cela pourrait améliorer leur accès à l'emploi. Ainsi, les jeunes disent que si on les engage cela leur permet de faire leur preuve et de montrer qu'ils sont, eux aussi, compétents et capables de travailler de manière efficace. Ils sont de plus satisfaits qu'ils puissent bénéficier de la formation qui les rend plus compétitifs sur le marché de l'emploi, à cause de l'existence des PAÉE. Cependant, les jeunes comme les intervenants pensent qu'utilisés à long terme, les programmes peuvent leur être défavorables.

En effet, les jeunes pensent que si les employeurs des secteurs public et privé engagent seulement un certain pourcentage de leur groupe ethnique, cela pourrait les empêcher d'accumuler beaucoup de postes dans une même entreprise même s'ils sont qualifiés. Ils pensent que les programmes pourraient être utilisés à des fins discriminatoires quand on pose des questions sur l'origine dans les formulaires de recrutement. Cela pourrait donner à un employeur mal intentionné l'opportunité de choisir et d'éliminer des personnes sur la base de leur origine ethnique très tôt dans un processus d'embauche. Ils pensent aussi que si à cause des PAÉE un employeur recrute un jeune d'origine haïtienne, il peut aussi le mettre à la porte sous n'importe quel prétexte. Pour eux, l'important c'est d'accepter tout le monde partout. Ils sont de plus inquiets que les PAÉE n'aient pas permis d'atteindre l'équité en emploi.

Les intervenants, quant à eux, pensent que certains fonctionnaires ne montrent aucun engouement à aider les jeunes d'origine haïtienne à accéder au marché du travail. Ils ne les aident pas à remplir convenablement les formulaires ou à les transférer vers d'autres services qui pourraient les aider. Ces jeunes peuvent être également victimes de la discrimination par les fonctionnaires qui appliquent ces programmes en rendant les choses difficiles pour les jeunes des communautés noires (voir section : 4.1.3.1 La perception des programmes d'accès à l'égalité par les intervenants). L'utilisation de ces programmes, à long terme, peut également inciter les personnes de majorité à prétexter que ces jeunes sont incompetents, mais ont été

seulement recrutés afin de remplir les quotas. Ainsi, faire augmenter les préjugés qui existent déjà. Ils pensent aussi que si les jeunes d'origine haïtienne ont besoin d'un programme pour intégrer le marché du travail c'est parce qu'ils ne sont pas considérés comme des citoyens à part entière.

Même si les programmes d'accès sont en général bien vus par les intervenants et les jeunes, les intervenants pensent que certains programmes sont difficiles d'accès et les deux groupes pensent qu'ils peuvent devenir défavorables aux jeunes à long terme. Les jeunes et les intervenants pensent aussi que les PAÉE n'ont pas permis réellement un meilleur accès à l'emploi aux jeunes d'origine haïtienne. Le mieux serait donc d'accepter toute personne qualifiée sans tenir compte de son origine et de respecter les lois en vigueur.

4.2.3.2 La perception de l'accès à l'emploi des jeunes d'origine haïtienne par rapport à l'application des programmes d'accès à l'égalité en matière d'emploi (PAÉE).

Les intervenants comme les jeunes pensent qu'il y a eu amélioration et que l'emploi est devenu plus accessible dans les petits boulots. En effet, l'existence des programmes incite les jeunes d'origine haïtienne à poser leurs candidatures pour différents postes, ce qui les rend plus visibles lors des recrutements. De plus, cela pourrait logiquement augmenter leur chance de trouver un emploi. Cependant, si les intervenants sont inquiets du fait que des gens doivent se battre encore aujourd'hui pour l'application des PAÉE, les deux groupes interviewés pensent que les programmes sont utilisés pour ghettoïser les jeunes d'origine haïtienne dans les emplois mal payés, sans avenir ou dans les manufactures; que les décideurs se servent d'eux dans le but d'embellir leur image et qu'ils sont employés afin d'embaucher une personne des communautés noires quelque part juste pour faire semblant et dire qu'on respecte les programmes alors que les autres sont éliminés malgré leur compétence. Ainsi, demandent-ils une meilleure application des PAÉE, l'élimination des préjugés et le respect des lois. Les jeunes demandent qu'une personne les représente dans les hautes instances et qu'il y ait équité.

4.2.3.3 L'accès difficile des jeunes d'origine haïtienne du marché de l'emploi : conséquence des PAÉE ou résultats des pratiques d'embauche des employeurs.

Même si les intervenants s'interrogent sur l'accessibilité des PAÉE, eux et les jeunes ne les rendent pas responsables des difficultés des jeunes d'origine haïtienne d'accéder au marché du travail québécois. Les causes de l'accessibilité difficile de ces jeunes au marché de l'emploi résident dans les pratiques déloyales des employeurs et la non-application des PAÉE. Le principal facteur qui motive ces pratiques, selon les jeunes et les intervenants, est la discrimination qui se manifeste par le recrutement selon ses contacts, le recrutement dans la famille, parmi les proches et parmi les personnes de son origine. N'ayant pas les contacts nécessaires les jeunes sont recrutés dans les petits boulots mal payés. L'accès est difficile pour ces jeunes parce que les secteurs public et privé par méfiance, manifestation de la discrimination, hésitent à les embaucher. Les intervenants pensent que la discrimination est systémique et les jeunes pensent qu'eux et leurs amis de même origine en sont victimes. La discrimination incite les gens à ne pas respecter la loi, ni appliquer les PAÉE, de ce fait le marché de l'emploi reste difficile d'accès pour les jeunes d'origine haïtienne.

4.2.3.4 Les attitudes adoptées par les jeunes d'origine haïtienne face aux pratiques défavorables ou de non-respect des PAÉE.

Parmi les explications données, seuls les jeunes ont parlé de persévérance. Les intervenants comme les jeunes citent le découragement et la frustration, mais la façon d'expliquer cela diffère entre les deux. Pour les jeunes, le fait de ne pas trouver de travail ou d'être toujours casé dans les petits boulots malgré ses compétences peut pousser un jeune au découragement, à la frustration, à la révolte et à la délinquance. Alors que pour les intervenants, le découragement peut être causé par l'échec économique des parents et des gens de même origine qui ont fait des études et ont eu des diplômes. Le jeune qui observe cela devient découragé, pense que si l'instruction

permet aux personnes de la majorité d'améliorer leur sort, pour celles de sa communauté d'origine il n'en est rien. Alors, il abandonnera l'école. Ainsi, devient-il convaincu que le système mis en place par la majorité l'empêche de progresser. Donc, les jeunes associent le découragement aux problèmes auxquels ils sont confrontés alors que les intervenants l'associent aux problèmes des parents et de l'entourage. Somme toute, le découragement des jeunes résulte de l'accès difficile du marché du travail, pour eux comme pour leurs parents. Toutefois, les jeunes comme les intervenants pensent que le marché du travail n'est pas favorable aux jeunes d'origine haïtienne.

L'analyse des données a démontré deux choses. D'une part, les jeunes et les intervenants ont une bonne perception des PAÉE. Parce qu'ils pensent que l'existence des programmes peut inciter les jeunes d'origine haïtienne à poser leur candidature à toutes sortes de postes, contribuer à corriger les abus et améliorer l'accès à l'emploi, contribuer à court terme à faire changer la perception que les employeurs ont des jeunes d'origine haïtienne et rendre les emplois plus accessibles. D'autre part, ils pensent qu'utilisés à long terme, les programmes peuvent empêcher ces jeunes d'avoir plus de postes, que les programmes peuvent favoriser leur ghettoïsation seulement dans les petits boulots et être utilisés par les personnes de la majorité comme prétexte pour faire douter de leur compétence. Car ces dernières peuvent arguer que ces jeunes sont pris uniquement parce que les programmes exigent des quotas et ainsi faire augmenter les préjugés qui existent déjà. De plus, le fait d'avoir besoin de programmes spéciaux pour rentrer sur le marché de l'emploi prouve que ces jeunes ne sont pas acceptés comme citoyens à part entière dans la société. Les intervenants et les jeunes voudraient une meilleure application des PAÉE, qu'on mette fin aux stéréotypes et qu'on favorise l'égalité. En définitive, ils sont d'avis que le marché du travail n'est pas favorable aux jeunes d'origine haïtienne à cause de la non-application des PAÉE.

CHAPITRE V

PERCEPTION DES PRATIQUES D'INTÉGRATION, DU RAPPORT AU TRAVAIL ET L'EMPLOI DES JEUNES D'ORIGINE HAÏTIENNE, VÉRIFICATION DES HYPOTHÈSES ET RÉPONSES À LA QUESTION DE RECHERCHE

Ce chapitre comprend deux parties. Dans la première, nous abordons la perception des pratiques d'intégration et celle du rapport au marché du travail et à l'emploi des jeunes d'origine haïtienne. Dans la deuxième, nous vérifions la validité de nos hypothèses et mettons en évidence la réponse à notre question de recherche.

5.1 Perception des pratiques d'intégration et perception du rapport au marché du travail et à l'emploi des jeunes d'origine haïtienne.

Dans cette première partie, nous examinons la perception des politiques d'intégration, c'est-à-dire celle des programmes d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE). Ensuite, celle des pratiques d'intégration et du rapport au travail des minorités visibles. Puis, nous abordons la perception des PAÉE par rapport à l'accès difficile au marché du travail. Enfin, nous présentons les conséquences de la non-application des PAÉE ainsi que les propositions.

5.1.1 Perception des politiques de l'emploi ou perception des PAÉE.

Les contenus des programmes d'accès à l'égalité en emploi sont, en général, bien vus par les intervenants et les jeunes. Cette crédibilité que les jeunes et les

intervenants accordent aux PAÉE provient de ce qu'ils suscitent, c'est-à-dire l'espoir pour eux d'avoir un accès moins difficile à l'emploi.

Ainsi les jeunes déclarent-ils que si à la faveur des programmes ils ont la possibilité d'avoir un emploi, ils pourront démontrer ce qu'ils valent et cela pourrait favoriser un changement de mentalité des employeurs. En fait, cet enchantement des programmes se construit sur des éventualités, des possibilités et des espoirs. Il est vrai qu'à travers les entrevues, certains ont dit que les programmes leur ont permis de suivre des cours afin d'être plus compétitifs sur le marché de l'emploi. En effet, l'un des buts des PAÉE c'est de permettre à quelqu'un de trouver un emploi selon ses compétences et ses capacités. La formation reçue par les jeunes devrait les aider à trouver un emploi qui y correspond. Pourquoi n'ont-ils pas, maintenant, des postes qui répondent à leurs qualifications? Ils suivent une formation parce qu'ils ne trouvent pas d'emploi. Que feront-ils quand ils auront terminé leurs cours? Ils suivront d'autres formations sans jamais atteindre le but mis en évidence par les PAÉE : un emploi selon leurs compétences. La question qu'on est en droit de poser est la suivante. Les personnes de la majorité qui ont la même formation ne trouvent-elles pas d'emploi? La réponse apportée à cette question permettrait de voir dans quelle mesure l'espoir peut faire susciter l'admiration pour des programmes.

Malgré le fait que les jeunes et les intervenants déclarent que les PAÉE peuvent faciliter l'intégration au marché du travail des jeunes d'origine haïtienne, ils reconnaissent qu'ils ne leur ont pas non plus permis un meilleur accès à l'emploi. Pensez-ils que ces programmes n'ont eu aucune influence dans l'embauche? À ce propos, les intervenants citent l'exemple de la STM qui a engagé plusieurs chauffeurs d'origine haïtienne. Autrefois, on ne voyait pas cela. On peut penser que ce fait conforterait l'idée selon laquelle les PAÉE ont rempli leur rôle dans ce cas. Cependant, les personnes de cette communauté ont toujours été dirigées vers les emplois sans grande responsabilité. Pour cette raison, les intervenants avaient déclaré qu'on pouvait utiliser les PAÉE afin de ghettoïser ces personnes dans les petits boulots, ce qui a toujours été le cas. Si tous les secteurs de l'activité économique ne sont pas ouverts aux jeunes des communautés noires peut-on réellement parler des

bienfaits de ces programmes pour ces groupes? Ainsi, les intervenants comme les jeunes sont-ils arrivés à la conclusion qu'avec les PAÉE, les jeunes d'origine haïtienne n'ont pas eu un meilleur accès au marché de l'emploi, alors que pour les aider à y arriver il suffirait d'appliquer les lois qui existent déjà. Les problèmes rencontrés par ces jeunes dans l'emploi vont donc au-delà de l'existence ou de l'application des PAÉE.

Même dans l'éventualité où les PAÉE seraient appliqués adéquatement, les jeunes et les intervenants pensent que la situation pourrait être tournée au désavantage des jeunes d'origine haïtienne. Car les employeurs pourraient toujours engager un certain pourcentage, ce qui les empêcherait d'avoir autant de postes que la qualification des membres de leur groupe le permettrait. D'un côté, les questions sur l'origine dans les formulaires peuvent servir à éliminer très tôt ces jeunes dans un processus de sélection. D'un autre côté, si les mentalités ne changent pas, les employeurs qui les avaient embauchés sous le couvert des PAÉE pourraient les congédier en invoquant n'importe quel prétexte. Les programmes pourraient faire également intensifier les préjugés envers les communautés noires à long terme, car aux yeux des personnes de la majorité, ces jeunes seraient recrutés afin de respecter les quotas et non selon leurs compétences.

Somme toute, les intervenants comme les jeunes apprécient les politiques que les PAÉE véhiculent. Cependant, dans les faits, on découvre que les fonctionnaires favorisent certaines catégories de personne et encore celles des communautés noires sont lésées. Il paraît donc que le changement de mentalité est loin d'être évident même avec ces programmes.

5.1.2 Perception des pratiques d'intégration et rapport au travail des minorités visibles.

Quand on parle des relations des minorités visibles avec le marché du travail, ce qui revient c'est la difficulté qu'ont les jeunes d'y accéder. Peu importe les efforts fournis, la formation reçue, être accepté à un poste, pour une jeune de ce groupe, est exceptionnel et le garder un exploit. Des études antérieures ont ainsi démontré que le

taux de chômage parmi les minorités visibles notamment chez les communautés noires et les jeunes d'origine haïtienne est très élevé (Pierre, M. 2005, p. 13; Labelle, M. et al. 2001, p. 46). Le problème réside à deux niveaux : soit le chômage ou un petit boulot pour un salaire de misère, sans possibilité de gravir les échelons. De ce fait, les personnes de ces communautés noires ont les plus bas revenus.

Le degré de difficulté d'accéder à l'emploi varie selon que l'individu est québécois de « souche blanche », membre des minorités visibles né au Québec ou nouvellement immigré. Il est non seulement plus élevé parmi le deuxième groupe, mais aussi plus compliqué pour celui qui a obtenu son diplôme ailleurs. Les jeunes interrogés trouvent que dans un processus d'embauche, la sélection se fait suivant une hiérarchie. De toute manière, un membre des minorités visibles trouvera une place seulement si personne de la majorité ne s'y intéresse. Ils utilisent donc les expressions comme « bouche-trou », « plan B » et « surplus » pour décrire la situation dans laquelle ils se trouvent.

Le principal facteur, dans les pratiques d'embauche, qui empêcherait les jeunes d'origine haïtienne à trouver un emploi est la discrimination. En effet, les données de toutes les entrevues ont souligné son caractère nocif. Elle est présente à tous les niveaux d'un processus d'embauche : de la divulgation de l'offre, l'accès au formulaire de demande, le dépôt du CV jusqu'à l'entrevue. Elle est comme des remparts qui barrent la route à tout jeune de ce groupe qui veut travailler à chacune des étapes que nous venons de citer. Même s'il y a certaines améliorations par rapport au passé, il reste encore beaucoup à faire pour la combattre. Elle se manifeste par le traitement inégal des dossiers entre « Blancs » et « Noirs », la fausse déclaration sur la disponibilité d'un emploi, la présentation d'un poste plus difficile qu'il l'est en réalité à un membre des minorités visibles, la demande de plus de qualification à ce dernier, la sélection selon l'accent et le regroupement des membres des minorités dans des petits boulots sans avenir et la manufacture. De plus, dans l'orientation socioprofessionnelle, certaines personnes responsables dirigent les jeunes de ce groupe seulement vers des professions qui ne sont pas socialement

valorisées. Ils sont donc cibles de discrimination à tous les niveaux et dans tous les domaines des rapports sociaux.

Des facteurs autres que la discrimination peuvent aussi contribuer aux difficultés des jeunes d'origine haïtienne d'avoir accès au marché de l'emploi. Par exemple, un jeune qui abandonne tôt ses études peut ne pas avoir les compétences requises pour effectuer certains types de travail. Ainsi, quand il présente sa demande pour se faire embaucher, elle peut être rejetée. De plus, certaines personnes qui viennent de l'immigration n'ont pas l'expérience de travail d'ici et ne sont pas embauchées. Plusieurs autres facteurs peuvent être pris en considération pour expliquer l'accès difficile à l'emploi de certaines personnes. Mais, dans le cas d'un groupe qui vit au même endroit qu'un autre, quand l'accès est facile pour l'un et difficile pour l'autre, il convient de se poser des questions. Est-ce que les jeunes d'origine haïtienne sont plus décrocheurs que les autres? Si la réponse est oui, il y a un problème que la société doit régler. Pourquoi les immigrants des communautés noires et des minorités visibles auraient-ils plus de difficulté que les autres à se trouver un emploi à cause du manque d'expérience en Amérique du Nord? Ceux des communautés culturelles sans expérience québécoise surmontent-ils les mêmes obstacles?

Selon les interviewés, le décrochage scolaire, l'impossibilité de trouver un emploi pour une première expérience, le fait de ne pas être accepté pour un emploi après avoir passé l'entrevue et tout ce qui peut entraver le parcours d'un jeune d'origine haïtienne peuvent être la conséquence de l'exercice de la discrimination envers les communautés noires puisque « le racisme et ses effets pervers font partie de la réalité des personnes de race noire en général » (Desruisseaux et autre. 2002, p. 44). Dans cet univers de méfiance envers les Noirs, la discrimination « raciale » frappe le jeune d'origine haïtienne à tous les niveaux. Par conséquent, sur le marché du travail il est confronté à cela dès l'embauche, et s'il passe cette étape cela le poursuivra dans l'exercice de son emploi. Alors pourquoi les gens continuent-ils à subir les effets de la discrimination? Ceux qui en sont cibles voudraient de toute évidence s'en débarrasser et trouver des alliés pour les aider à la combattre. Mais

c'est très difficile puisque le système s'arrange de manière à ce que les victimes ne soient pas représentées dans les hautes instances. Ces personnes sont surreprésentées ou sous-représentées dans des endroits bien définis. Elles seront sous-représentées dans les postes stratégiques de décisions, les grands postes de responsabilités et les emplois bien payés, mais surreprésentés dans le milieu carcéral, les petits boulots sans avenir et les emplois mal payés. Ainsi, la manifestation de la discrimination est systémique dans le sens où elle est à la fois directe, indirecte, consciente, inconsciente et « va beaucoup plus loin » en se reposant « sur des modèles organisationnels et des pratiques institutionnelles qui ont des effets préjudiciables » (CDPDJ, 2011, p. 14) sur les personnes des groupes qu'elle vise atteindre. Elle est par conséquent insidieuse et subtile, c'est précisément pour cette raison que les gens interviewés ont remarqué l'existence d'un paradoxe entre les lois promulguées par les décideurs, les attitudes de certains employeurs et les pratiques du marché de l'emploi.

La perception des jeunes d'origine haïtienne est qu'il est difficile pour eux de trouver du travail parce que la discrimination les empêche de rentrer sur le marché de l'emploi. Il est vrai que d'autres facteurs pourraient expliquer ce fait, mais pour eux la discrimination en est le principal.

5.1.3 Perception des PAÉE par rapport à l'accès difficile du marché du travail.

En fait, les intervenants comme les jeunes savent que les PAÉE en tant que programmes ont pour but de combattre la discrimination dans l'emploi. Le problème réside dans la motivation des gens qui les utilisent. Pour que ces programmes remplissent leur rôle, il faut qu'ils soient appliqués. Même si les intervenants se sont questionnés sur leur accessibilité, il n'en demeure pas moins que toutes les personnes interviewées sont d'avis qu'il est préférable de les avoir. Certains jeunes sont satisfaits que les programmes leur aient permis de suivre une formation, mais trouvent aussi que c'est encore difficile d'accéder à l'emploi comparativement aux membres de la majorité, avec les mêmes compétences. Ils trouvent que le secteur public et le secteur privé sont méfiants et hésitent à appliquer les PAÉE.

Pour eux, la difficulté de trouver un emploi n'est pas la conséquence des PAÉE, au contraire. Ils en font même l'éloge en déclarant que ces programmes ont permis l'ouverture de certaines petites portes. Ils donnent comme exemple, les gens d'origine haïtienne qui ont été recrutés comme chauffeurs par la STM grâce à ces programmes. Cependant, ce qui pose problème, ce sont les pratiques déloyales adoptées par beaucoup d'employeurs des secteurs public et privé pour empêcher les minorités visibles de rentrer sur le marché du travail. Elles sont : le recrutement selon l'origine, le nom, l'accent, le groupe ethnique, et la ghettoïsation dans les postes sans avenir et mal payés.

5.1.4 Non-application de PAÉE, ses conséquences et propositions.

En général, tous les jeunes interrogés auraient préféré vivre dans une société sans discrimination et sans traitement préférentiel concernant l'accès à l'emploi. Par conséquent, ils aimeraient que des programmes d'accès à l'égalité soient appliqués à tous les secteurs de la vie économique, sociale et politique. Leurs attitudes décrivent leur mécontentement de la non-application des PAÉE. Pour certains, il faut être patient, faire abstraction des manifestations de la discrimination et les nombreux refus, tout en poursuivant la recherche d'emploi et la lutte pour l'accès à l'égalité en emploi. Pour d'autres, c'est l'abandon de la recherche d'emploi, le décrochage scolaire ou se contenter du minimum. Ainsi, certains ne croient plus aux bénéfices que pourrait apporter la poursuite de longues études. De ce fait, ils se contentent d'une formation professionnelle ou tout simplement l'abandon de l'école. Le fait de voir des parents qui ont fait de longues études, avec des diplômes d'université dans leur salon finir comme chauffeurs de taxi ou dans les manufactures les décourage. Ils déduisent donc que les études ne sont pas rentables et qu'avec le minimum de formation ils gagneront plus que leurs parents. Les attitudes peuvent être classées en trois groupes. Premièrement, la patience, l'endurance dans la lutte. Deuxièmement, se contenter du minimum. Troisièmement : abandonner, se décourager, devenir inactif, devenir délinquant ou marginal et devenir négatif. Toutes ces attitudes proviennent d'un sentiment de mécontentement consécutif à la non-application des

PAÉE. Ce sentiment de mécontentement s'accompagne de revendications que nous présentons au paragraphe suivant.

5.1.4.1 Propositions

Les propositions et les revendications visent l'adoption de deux sortes de mesures : celles qui favoriseront une meilleure mise en œuvre des PAÉE et celles qui faciliteront l'accès des minorités visibles au marché de l'emploi.

Pour favoriser une meilleure mise en œuvre des PAÉE, ils suggèrent l'emploi de mesures dissuasives comme l'imposition des pénalités à ceux qui ne veulent pas les appliquer. Pour eux, mettre en place des lois et des programmes pour changer une situation qui est profitable à un groupe, mais défavorable et dénigrante pour un autre sans l'accompagner de pénalités pour les contrevenants n'est pas raisonnable. Pourquoi quelqu'un abandonnerait-il une situation dans laquelle il se complait s'il n'y est pas obligé? Donc, ces programmes et les lois qui les accompagnent sont voués à l'insuccès, s'il n'y a aucune conséquence prévisible et effective pour ceux qui les ignorent délibérément. Les jeunes revendiquent par conséquent, le recrutement selon la compétence, l'égalité et la justice. De plus, ils veulent plus de publicité et une meilleure adaptation des programmes aux réalités des gens qu'ils visent à aider.

Pour faciliter l'accès à l'emploi, les interviewés proposent un meilleur encadrement des jeunes des minorités visibles, les aider à mettre en place des réseaux et une meilleure implication des parents dans l'éducation. Les jeunes demandent aussi d'avoir quelqu'un qui les représente dans les instances de décision et d'embaucher tout le monde sans préférence de race, de groupe ni d'origine.

Nous avons remarqué dans ce chapitre la bonne perception que les jeunes et les intervenants ont des programmes d'accès à l'égalité en matière d'emploi. Nous avons de plus constaté qu'ils qualifient de discriminatoires les pratiques du marché du travail. Pour eux, les PAÉE ne sont pas responsables des difficultés rencontrées par les jeunes d'origine haïtienne pour trouver un emploi. Au contraire, s'ils étaient

appliqués ces jeunes n'auraient pas expérimenté le chômage et la discrimination. En outre, la non-application des PAÉE pousse certains jeunes à adopter des attitudes négatives. Ainsi, les jeunes et les intervenants voudraient que tout le monde ait la même chance dans l'embauche, qu'on mette fin aux préjugés et qu'on applique la loi.

5.2 Vérification des hypothèses et réponse à la question de recherche.

Notre première hypothèse selon laquelle la plupart des jeunes d'origine haïtienne ont une perception négative des politiques et des pratiques d'accès à l'emploi qui sont d'usage sur le marché du travail se trouve-t-elle vérifiée dans le cadre de cette recherche? Répondre à cette question est complexe. Pour aborder ce point, il faut comprendre que les politiques d'accès à l'emploi examinées dans cette étude sont les programmes d'accès à l'égalité en emploi. À ce niveau, on ne peut dire que les jeunes d'origine haïtienne ont une perception négative de ces programmes. Au contraire, ils pensent que ces derniers pourraient les aider à intégrer le marché de l'emploi dans la mesure où ils sont appliqués. Ils reconnaissent de plus l'importance que les PAÉE pourraient avoir dans la lutte contre la discrimination. Pour eux, ces programmes sont nécessaires pour corriger les abus et les aider à accéder à l'emploi tant dans le secteur public que dans le secteur privé. On peut donc affirmer que la plupart des jeunes d'origine haïtienne ont une perception positive des contenus des PAÉE. Cependant, si la plupart des jeunes d'origine haïtienne ont une perception positive quant à leur contenu, ils sont loin d'en avoir pour les pratiques d'accès à l'emploi qui sont d'usage sur le marché du travail. Parce que, pour eux, la difficulté d'accéder à l'emploi des minorités visibles est imputable à la non-application des PAÉE. Donc, notre hypothèse n'est pas vérifiée dans sa totalité. Elle ne l'est qu'en partie parce que les résultats de notre enquête nous ont amenés à la conclusion que la plupart des jeunes d'origine haïtienne ont une perception négative de certaines pratiques du marché du travail. Cependant, tout en continuant à se questionner sur ces programmes, ils ont plutôt une perception positive des politiques d'accès à l'emploi que représentent les PAÉE. Donc, ils partagent les buts convoités par ces

derniers, dans leur essence, soit d'empêcher la discrimination dans l'emploi et de faciliter l'accès à l'emploi pour tous.

La deuxième hypothèse qui supposait que les jeunes d'origine haïtienne sont persuadés que leur difficulté d'accéder au marché du travail résulte en grande partie de la non-application des PAÉE par des employeurs, s'est-elle trouvée validée par les résultats de l'enquête? La non-application de ces programmes sous-tend l'existence de problèmes d'illégalité, de traitement différentiel ou de discrimination exercée par les employeurs qui refusent de les appliquer. Ayant comme principe fondamental le recrutement des gens en emploi sur la base de leurs compétences, les PAÉE ont été conçus dans le but de combattre les inégalités et la discrimination dans ce secteur. En effet, certaines pratiques décrites lors des recrutements tels que l'élimination d'individu sur la base de son origine ethnique, de sa couleur, de son accent sont des pratiques discriminatoires et sont condamnées par les PAÉE. Cependant, d'autres qui empêchent l'accès à l'emploi des jeunes d'origine haïtienne ne sont pas directement des comportements discriminatoires envers les minorités tels que le recrutement par le biais du bouche-à-oreille, par le moyen des amis ou des contacts, puisque d'autres membres de la majorité en sont également affectés. Toutefois, ces pratiques touchent indirectement les minorités en tant que groupe. On parle dans ce cas de la discrimination indirecte. Ainsi, les intervenants et les jeunes ont fait mention, à un moment ou à un autre dans les entretiens, de ces pratiques. Souvent, les jeunes utilisent uniquement l'expression : "Noir", pour signifier qu'il s'agit de la discrimination raciale. D'autre part, ces exemples peuvent aussi décrire la discrimination systémique qui est plus pernicieuse et plus difficile à discerner, car elle s'exerce de manière directe ou indirecte, consciente ou inconsciente et elle s'établit à travers des pratiques institutionnelles ou organisationnelles qui ont pour objectif d'empêcher des personnes d'un groupe d'avoir accès au marché du travail. Ainsi, à la manière d'un « habitus », la discrimination systémique agit comme une disposition qui provient des actions individuelles ou collectives qui permettent à un groupe d'avoir des comportements bien définis pour l'aider à atteindre des buts précis. Si la discrimination systémique, cet « habitus », permet au groupe dominant

de maintenir ses privilèges, elle est contraignante pour les personnes de celui sur qui elle s'exerce.

Nous avons constaté dans nos entrevues que la difficulté d'accès à l'emploi était manifeste de deux manières : premièrement, par l'imposition d'obstacle dans le recrutement à toute sorte de postes. Dans ce cas, le candidat est simplement disqualifié seulement à cause de sa couleur et de son origine. Deuxièmement, un emploi lui sera accordé, mais uniquement s'il s'agit d'un petit boulot sans avenir au salaire minimum que la majorité refuse de faire. Il existe d'autres barrières qui peuvent empêcher un jeune d'origine haïtienne d'accéder à un poste, mais la discrimination et les stéréotypes qui y sont associés constituent le principal fondement du traitement différentiel. Donc, les jeunes d'origine haïtienne interrogés sont, pour la plupart, persuadés que les obstacles qui les empêchent de rentrer sur le marché du travail résultent en grande partie de la non-application des programmes d'accès et d'égalité en matière d'emploi (PAÉE) par des employeurs.

Notre question de recherche était la suivante : la perception des jeunes d'origine haïtienne des résultats de l'application des programmes d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) influe-t-elle sur leur attitude par rapport au marché québécois de l'emploi? En effet, les attitudes adoptées devant les pratiques défavorables d'accès à l'emploi sont l'acharnement ou la persévérance, l'abandon de l'école, la perte d'estime de soi, le découragement et la délinquance. Nous pouvons conclure que, outre l'acharnement, celles adoptées par les jeunes devant la perception négative des pratiques néfastes d'accès à l'emploi sont le plus souvent nuisibles à leur intégration. L'acharnement dans les études et la recherche d'emploi peut être une stratégie adoptée devant des échecs et des déceptions répétitifs qui peut aider l'individu à vaincre sa frustration. Cependant, l'abandon de l'école, la perte d'estime de soi, le découragement de poursuivre les études, l'abandon dans la recherche d'emploi et la délinquance sont autant d'attitudes adoptées par les jeunes devant la perception défavorable des pratiques ou la non-application des PAÉE, mais qui sont perçues négativement. Ces attitudes ont un effet direct sur la motivation et la possibilité d'intégrer le marché de l'emploi. La délinquance dans un but lucratif qui permet à un

individu de trouver rapidement de l'argent ne le motive nullement à chercher un emploi. Ce n'est pas en abandonnant ou en refusant de chercher qu'un individu va trouver un emploi. De plus, ce n'est pas en se décourageant qu'il trouvera la motivation nécessaire pour aller remplir des applications et passer des entrevues. D'un autre côté, un employeur qui pense qu'une personne est délinquante, qui se décourage ou qui abandonne facilement, ne sera pas incité à l'engager dans son entreprise. L'effet pervers du découragement et de l'abandon c'est de fermer davantage les portes ou les possibilités d'emploi pour un jeune. Les attitudes adoptées peuvent avoir un effet sur la possibilité de l'individu de trouver un emploi. Cependant, les employeurs préfèrent engager des gens qui sont courageux et persévérants.

CONCLUSION

Somme toute, cette étude, sur la perception des pratiques d'intégration et du rapport au travail des jeunes d'origine haïtienne, a démontré que l'accès à l'emploi est toujours difficile pour eux malgré la création des PAÉE. Au centre du débat, la discrimination est pointée du doigt. Dans ce travail, nous avons trouvé une réponse à la question de recherche stipulée ainsi : la perception des jeunes d'origine haïtienne des résultats de l'application des programmes d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) influe-t-elle sur leur attitude par rapport au marché québécois de l'emploi? La réponse à cette question est présentée sous deux axes. Le premier est souvent perçu de manière positive, il s'agit de l'endurance dans l'effort. Cette qualité s'exerce dans la recherche d'emploi, la poursuite de l'école, mais également dans la lutte contre la discrimination. Le deuxième, considéré négativement par la société, est le découragement. Il produit le décrochage scolaire, l'abandon dans la recherche d'emploi et l'inaction. Ainsi, la non-application des programmes exerce un effet direct sur l'accessibilité en éliminant tout simplement le jeune qui fait une demande d'emploi. Elle atteint également le jeune dans son estime, car la discrimination dans l'embauche le décourage dans sa recherche. À cause de cela, il ne poursuit plus les démarches, réduisant ainsi ses chances d'avoir un poste. Ce qui précède démontre que le fait de ne pas appliquer les programmes produit un effet négatif double sur l'accessibilité. Si le premier est l'action directe de l'extérieur sur l'emploi; le deuxième, bien qu'il puisse être la conséquence du premier, provient de l'intérieur du jeune, c'est-à-dire de son attitude. En d'autres mots, le non-respect des PAÉE, lui ferme les portes du marché du travail parce qu'il est refusé. Deuxièmement, sa réaction qui découle de cette non-application peut lui faire adopter des attitudes (découragement, abandon) qui l'empêchent ou diminuent ses chances d'avoir accès au marché du travail.

De plus, notre première hypothèse sur la perception négative des jeunes d'origine haïtienne des politiques et des pratiques d'accès à l'emploi a démontré que

ces derniers et leurs intervenants apprécient les politiques, mais pas les pratiques du marché de l'emploi. Le principal responsable est la discrimination. Notre deuxième hypothèse qui présumait que les jeunes d'origine haïtienne sont persuadés que leur difficulté d'accéder au marché du travail résulte en grande partie de la non-application des programmes d'accès à l'égalité en matière d'emploi (PAÉE) par des employeurs a été validée. Pour ces jeunes, si les employeurs appliquaient ces programmes, l'accès à l'emploi serait plus facile pour eux. Pour tous les groupes d'interviewés, les pratiques déloyales du marché de l'emploi désavantagent ces jeunes. De ce fait, les préjugés et la discrimination, fondement sur lequel elles reposent, sont dénoncés.

Si la discrimination a été citée comme un facteur essentiel du mauvais rapport qu'entretiennent les jeunes d'origine haïtienne et le marché du travail, si elle est responsable des pratiques déloyales et du non-respect des PAÉE sur le marché du travail, il n'en demeure pas moins qu'elle est le résultat de la perception que l'on a d'eux. Cette étude a mis à jour la perception des jeunes d'origine haïtienne du marché de l'emploi au Québec, leur perception des programmes d'accès à l'égalité en emploi, leur perception sur la conséquence de la non-application des PAÉE et les attitudes adoptées par ces jeunes devant les pratiques déloyales d'intégration à l'emploi. S'il était évident, dans cette étude, que les PAÉE ont été créés afin de permettre à tous, sans distinction d'origine, d'avoir accès à l'emploi selon sa compétence; il a été aussi démontré que les jeunes et les intervenants sont persuadés qu'il y a encore beaucoup à faire pour les faire appliquer. Cependant, si la société québécoise avait une bonne perception de la communauté haïtienne avant les années soixante-dix, cette perception est devenue mauvaise avec la transformation du profil sociodémographique de cette communauté qui a commencé au début des années soixante-dix. Cette mauvaise perception aurait pour conséquence les problèmes d'accès à l'emploi, de chômage, d'intégration sociale et économique de la communauté haïtienne du Québec. Ainsi, un changement de perception a entraîné un changement d'attitude qui a eu un impact important sur les rapports sociaux entre les deux groupes, ce qui a conduit aux difficultés de toutes sortes, notamment celles des jeunes d'origine haïtienne d'intégrer le marché du travail québécois. De la même

manière, un changement de comportement des employeurs peut modifier la perception que les jeunes d'origine haïtienne ont du marché du travail québécois. Dans la mesure où les jeunes d'origine haïtienne seraient persuadés que les employeurs auraient délaissé les pratiques déloyales qu'ils ont dénoncées dans cette étude et se seraient conformés aux exigences des PAÉE, leur considération du marché du travail québécois pourrait se modifier. Alors, d'autres études pourront invalider cette perception que les jeunes d'origine haïtienne ont du marché du travail québécois.

BIBLIOGRAPHIE

Annuaire statistique de la ville de Montréal, 2007.
(http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/mtl_stats_fr/media/documents/ANNUAIRE%20STATISTIQUE_SEPT07.PDF)

Bernard, Leonel, et Christopher, Mc All. 2009. « *À la porte du système pénal : La surreprésentation des jeunes Noirs montréalais* ». CREMIS (Montréal), 19 mars 2009, p.1-13.

Bernard, Leonel. 2004. *Discrimination systémique des jeunes Haïtiens au sein du système québécois de protection de la jeunesse*. 4e colloque de l'Association québécoise Plaidoyer-Victimes — Octobre 2004
(<http://www.aqpv.ca/images/docs/j7.pdf>)

Bernard, Leonel, et Christopher Mc All. 2004. « La surreprésentation des jeunes Haïtiens dans le système québécois de protection de la jeunesse ». No 169, Interventions, p. 117-124.

Bernard, Leonel. 2001. « *Les trajectoires des jeunes d'origine haïtienne dans le système québécois de protection de la jeunesse* ». Thèse de doctorat, Montréal, Université de Montréal, 362 p.

Blanchet, Alain et Gotman, Anne. 1992. *L'enquête et ses méthodes : l'entretien*. Nathan. 127 p.

Bourdieu, Pierre. 1980. *Le sens pratique*. Les éditions de Minuit. 475 p.

Bourdieu, Pierre. 1980. *Questions de sociologie*. Les éditions de Minuit.

Charte des droits et libertés de la personne. (L.R.C., Chapitre C-12)

Chicha, Marie-Thérèse et Charest, Éric. 2006. « *L'accès en l'emploi pour les minorités visibles et les immigrants : l'importance d'un engagement collectif* ». Mémoire soumis à la commission de la culture, Assemblée nationale, août 2006.

Chicha, Marie-Thérèse. 2002. « *Les programmes d'accès à l'égalité au Québec : un engagement politique timide* ». Bulletin Vivre ensemble, vol. 11, no 38, Automne 2003/Hiver 2003. (www.cjf.qc.ca/ve 7 octobre 2003)

Commission Canadienne de Droits de la Personne. 2008. *Déclaration de la présidente Jennifer Lynch c.r., devant le comité sénatorial permanent des droits de la personne*. (http://www.chrc-ccdp.ca/media_room/speeches-fra.aspx?id=456)

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. 2011. *Profilage racial et discrimination systémique des jeunes racisés : «Rapport de la consultation sur le profilage raciale et ses conséquences»*. Bibliothèque nationale du Québec.

Dépelteau, François. 2000. *La démarche d'une recherche en sciences humaines*. Les Presses de l'Université Laval, De Boeck Université. 417 p.

Desruisseaux, Jean-Claude et al. 2002. « *Jeunes haïtiens de Montréal et déviance : frustration, méfiance et mauvaises fréquentations* ». Revue québécoise de Psychologie, vol. 23, no 3, 2002. 13 p.

Direction des politiques et programmes d'intégration, de régionalisation et de relations interculturelles du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles. 2008. *La diversité : une valeur ajoutée. Politique gouvernementale pour favoriser la participation de tous à l'essor du Québec*. Québec, gouvernement du Québec, 51 p.
(<http://142.236.154.113/fra/pt/ot/ntemt/emt/information/historique.shtml>)

Duhamel, André et Mouelhi, Noureddine. 2001. *Éthique. Histoire, politique, application*. Gaetan Morin. 306 p.

Emploi Québec. 2009. *Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME)*, (http://emploi.quebec.net/guide_mesures_services/05_Mesures_progr_Emploi_Quebec/05_10_Programme_PRIIME/Guide_PRIIME.pdf)

Éthique, UQÀM (<http://www.recherche.uqam.ca/ethique/humains-cadre-normatif-texte.htm#>)

Forget, Dominique. 2004. « *Immigration et racisme* ». Découvrir, Volume 25 numéro 5 novembre-décembre. (http://www.acfas.ca/decouvrir/enligne/recherche/255_immigration.htm)

Gabriel, Ambroise Dorino. 2009. *En vue de l'action : portrait de la communauté haïtienne au Québec*. Document du SJRM de la Province du Canada français, octobre 2009. (http://cjf.qc.ca/userfiles/file/Haiti_Portrait-pour-action.pdf)

Goudou, Jean Numa. 2007. *Les gangs de rue, un échec pour les Haïtiens : «La délinquance, ils l'ont apprise ici, au Québec, pas en Haïti»*. Le Devoir. 15 mars 2007. (<http://www.ledevoir.com/societe/actualites-en-societe/135032/les-gangs-de-rue-un-echec-pour-les-haitiens>)

Icart, Jean-Claude. 1997. « *Discrimination systémique et équité* ». Communication au colloque « La Traversée des cultures », UQÀM, décembre 1997.

Icart, Lyonel. 2006. « *Haïti-en-Québec : notes pour une histoire* ». *Ethnologies*, vol. 28, n° 1, 2006, p. 45-79. (<http://id.erudit.org/iderudit/014148ar>)

Institut des Statistiques du Québec.
(http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/sante/pdf_comm_culturelles/fs_haiti_fr.pdf)

Labelle Micheline, Ann-Marie Field et Jean-Claude Icart. 2007. *Les dimensions d'intégration des immigrants, des minorités ethnoculturelles et des groupes racisés au Québec*. Le CRIEC, 31 août 2007, UQÀM. 132 p.

Labelle, Micheline, Daniel Salée et Yolande Frenette . juillet 2001. « *Incorporation citoyenne et/ ou exclusion? La deuxième génération issue de l'immigration haïtienne et jamaïcaine* ». CRIEC – Centre de recherche sur l'immigration, l'ethnicité et la citoyenneté. Une publication de la Fondation canadienne des relations raciales.

Laperrière, Anne. 1998. « *Dépasser le racisme? L'expérience contrastée de jeunes Montréalais d'origine haïtienne* », *Revue Européenne des Migrations Internationales*, vol.14, no 1, p.121-139.

Livingstone, Anne-Marie, et al. 2010. *Perspectives des jeunes de la communauté noire sur les politiques et les défis en éducation*. Projet démographique sur les communautés noires. Consortium de McGill pour l'ethnicité et la planification sociale stratégique. École de service social, Université McGill. Printemps.

Loi sur l'équité en matière d'emploi. (L.C. 1995, ch. 44)

Potvin, Maryse. 2000. *Racisme et citoyenneté chez les jeunes Québécois de la deuxième génération haïtienne*, dans Potvin, M., Fournier, B., Couture, Y. (Dir.), *L'individu et le citoyen dans la société moderne*. Montréal : Presses de l'Université de Montréal.

Pierre, Alfred .2005. « *L'insertion par le travail autonome et le développement des réseaux haïtiens de solidarité au Québec* ». Mémoire présenté à la Faculté des Études supérieures en vue de l'obtention du grade de Maîtrise en sociologie, août 2005

Pierre, Myrlande. 2005. *Racisme et discrimination : perspective et enjeux. Les enjeux de la lutte contre le racisme et les discriminations à l'épreuve des pratiques sociales*. *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 17, n° 2, 2005, p. 12-14. (<http://id.erudit.org/iderudit/011223ar>)

Pierre, Myrlande. 2002. *Portrait sociodémographique des communautés noires du Québec*. Conseil des relations interculturelles. 28 mai, (http://www.conseilinterculturel.gouv.qc.ca/DocumentLibrary/UploadedContents/PublicationFiles/D10%20Bref%20portrait_0.pdf).

Québec. 2006. *Vers une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination*. Montréal, Direction des affaires publiques et des communications du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, juin. (<http://www.micc.gouv.qc.ca/publications/fr/dossiers/Consultation-Politique-Lutte-Racisme.pdf>)

Quivy, Raymond, et Van Campenhoudt, Luc. 2006. *Manuel de recherche en sciences sociales*. Dunod, Paris, 256 p.

Ressources humaines et développement des compétences au Canada. *Historique de l'équité en matière d'emploi*. (<http://www.hrsdc.gc.ca/fra/pt/ot/ntemt/emt/information/historique.shtml>)

Riutort, Philippe. 2004. *Précis de sociologie*. Presses Universitaires de France, France, 609 p.

Sansfaçon Jean-Robert. 2007. *L'instruction et l'emploi*. Le Devoir, 24 avril, A6.

Statistiques Canada, 2001. (<http://www.statcan.gc.ca/pub/89-621-x/89-621-x2007011-fra.htm#11>).

Taylor, Clarence. 2009. *Hurricane Katrina and the Myth of the Post Civil Rights Era*. Journal of Urban History, vol. 35, number 5, July 2009, p. 640-655.

Uwumuremyi, Marie D'Amour. 1998. « *Le phénomène des jeunes de la rue à Montréal le cas des Haïtiens* ». Mémoire de maîtrise, Montréal, Université du Québec à Montréal, 127 p.